



Estrategias empresarias en la era de la globalización: Tercerización y respuesta de los trabajadores

“Divide para reinar, eso es lo que nos aplicaron, y lo lograron; ahora tenemos que ver como lo revertimos...”
(Participante a un taller de capacitación sindical en Córdoba, 2009)

Por Lic. Daniel Ximénez Sáez¹

I DE LA EMPRESA INTEGRADA A LA EMPRESA VIRTUAL

La tercerización (también llamada subcontratación o, en inglés, “outsourcing”) consiste en contratar con otras empresas (terceras) la realización de una parte de la producción de un bien o servicio, ya sea de partes, segmentos, o tareas auxiliares de la cadena de producción de valor. Tradicionalmente lo normal era que todas las tareas requeridas para la fabricación de un producto o servicio fueran realizadas por una misma empresa. La empresa compra

ba la materia prima, equipos y contrataba mano de obra, y producía el bien o servicio. Toda la fuerza de trabajo involucrada en ese proceso pertenecía a ella, sin mayores distinciones. En los comienzos de la industria moderna las empresas estaban muy integradas, es decir, se ocupaban de todas las fases de fabricación, de principio a fin; y asumían todas las funciones que la actividad de la empresa

¹ Licenciado en Sociología. Cofundador y codirector del Taller de Estudios Laborales (TEL).

demandaba: diseño, producción, administración, venta, distribución, servicios post-venta, etc.

Un modelo clásico de ese tipo de empresa fue la Ford Motor Company de principios del siglo pasado. En el primer establecimiento importante de esa empresa, construido alrededor de 1920 cerca de Detroit, EE.UU., Henry Ford desarrolló el concepto de empresa integrada. Allí se fabricaba un automóvil desde el principio al fin. En ese enorme predio que tenía hasta un puerto propio sobre el río Rouge, había plantas siderúrgicas que fabricaban el acero para las piezas y la chapa; carpinterías que preparaban las partes de madera, fábricas de cubiertas, laboratorios, imprentas y todos los servicios auxiliares, talleres metalúrgicos donde se hacían todas las piezas, y por supuesto el sector de ensamblado donde corría la famosa cadena de montaje para el armado, soldado y pintura de los vehículos terminados. Trabajaban allí en total, entre las distintas actividades, más de 100.000 trabajadores, todos empleados de la Ford Motor Company.² Hoy en día esa misma fábrica, que sigue funcionando en el mismo lugar, es sin embargo, muy diferente. La planta Ford Rouge en la actualidad nos presenta otro modelo de fábrica y de empresa. La misma se desintegró en muchas partes. En la actualidad Ford distribuye la fabricación de las diferentes partes y piezas de sus automóviles entre numerosas terceras empresas, contratistas y proveedores, que están incluso desparramados por todo el mundo. En el enorme predio quedan algunas fábricas siderúrgicas y metalúrgicas, pero pertenecen a otras empresas, comparten el predio pero no son de Ford. En los edificios que siguen siendo de la Ford solo se realiza el mecanizado de algunas pocas piezas, el ensamblado y la pintura. Y muchos de los que allí trabajan no son ya empleados de Ford. La pintura de los autos, por ejemplo, es realizada por personal de una empresa especializada que a su vez fabrica y provee la pintura. En el año 2008, aquella cantidad de 100.000 trabajadores se había reducido a 20.000 personas, de las cuales solamente unos 6.000 eran empleados directos de la Ford. El resto lo eran de varias y diferentes empresas subcontratadas o tercerizadas.³

Actualmente en cualquier fábrica de cualquier empresa de todas las actividades, encontramos que muchas de las partes del proceso productivo se encargan "afuera": piezas, partes, componentes, etc. El transporte, la distribución y el reparto, también se han tercerizado. Y también los servicios auxiliares: prácticamente no hay empresa donde la limpieza y la seguridad no se encuentren en manos de terceras empresas especializadas. El mantenimiento en la mayoría de las empresas está tercerizado. Ya no se ven prácticamente imprentas, carpinterías, etc., en las fábricas. Las cocinas y comedores están concesionados.

Llevado a un extremo este proceso ha dado lugar a la llamada empresa virtual. Puede darse el caso de una empresa que no tenga ni establecimiento, ni máquinas y equipos, ni personal. Puede llegar a producir una mercancía encargando y subcontratando todas las partes y etapas de su elaboración a otras empresas. También tenemos el caso de empresas cuya función es brindar servicios de fabricación a otras que tienen un diseño patentado y les encargan su fabricación. Es lo que se conoce como producción *a facon*. Son todas variantes que van desplazado el modelo tradicional de empresa.

II TERCERIZACIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PRODUCCIÓN

La tercerización fue apareciendo y extendiéndose como resultado del desarrollo de las fuerzas productivas en el marco de la economía capitalista. Henry Ford construyó

² ROMANO, Ruggiero: "H. Ford" Los hombres de la Historia N° 19. CEAL. Bs. As. 1985

³ Visita a la planta de Ford Rouge en 2008.

su fábrica como la que describíamos mas arriba porque no tenía otra alternativa. No había otros que fabricaran las cosas que él necesitaba, y muchas ni siquiera existían. A medida que las industrias y procesos se fueron desarrollando y extendiendo; a medida que se fueron multiplicando y diversificando las empresas y las fábricas; a medida que se fueron normalizando y estandarizando procesos y productos; a medida que las empresas se fueron especializando; y a medida que todo eso fue ampliado a escala mundial gracias a los avances espectaculares de los medios de transporte y las telecomunicaciones informatizadas; se fue creando la posibilidad de la tercerización de la producción y la desintegración de las empresas.

También hubo cambios en la economía global y los mercados, que se volvieron mas saturados, la demanda más inestable, y la competencia más exigente.⁴ Estos cambios hicieron más conveniente modelos más flexibles de empresa, capaces de cambiar y adaptarse rápidamente a las turbulencias y mutaciones de los mercados. Así, además de la posibilidad de la tercerización empezó también a ser visible su conveniencia. La conveniencia de desintegrar la empresa, reemplazando los beneficios de la integración y la producción a gran escala por las nuevas ventajas de la pequeña escala y la flexibilidad. Las empresas para sobrevivir y disputar mercados cambiantes y competitivos empezaron a necesitar estar en condiciones de variar y diversificar rápidamente su producción, de fabricar pequeños lotes a pedido, de buscar alternativas siempre nuevas y mejores precios de materiales, insumos y servicios, de variar sin trabas el tamaño, la composición y calificación de su fuerza de trabajo. Así se fue desarrollando la idea de la empresa flexible, de menor tamaño y mínima inversión inmovilizada. Incluso con la capacidad de desmontarse y mudarse con facilidad y sin mayores costos. La desintegración y tercerización fueron soluciones bien funcionales a esas necesidades. La empresa corre así menos riesgos. También le ayuda a eludir responsabilidades trasladando errores y problemas a las empresas terceras. Es más fácil rescindir un contrato que desmontar una fábrica e instalar una nueva.

III TERCERIZACIÓN Y RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN

Pero como toda estrategia que se vuelve popular entre los empresarios, desintegrar la empresa y tercerizar les ofreció un beneficio adicional pero no menos importante. La desintegración y tercerización fragmentan la fuerza de trabajo que se distribuye ahora en varias unidades productivas y hasta en diferentes empresas. Esta estrategia sumada a la automatización resultado de la incesante innovación tecnológica determina una fuerte reducción de la concentración obrera, o sea la cantidad de trabajadores ocupados por planta y por empresa. La fragmentación y la menor concentración obrera dificultan la organización sindical y debilitan la capacidad de negociación colectiva de los asalariados. Como demuestra el siguiente cuadro⁵, a menor concentración de trabajadores menor es también organización sindical en el lugar de trabajo.

Tamaño de la empresa	Empresas con delegados
De 10 a 49 empleados	7,5 %

⁴ XIMENEZ, Daniel, y MARTINEZ, Oscar: “Reconversión en las Empresas: Su Repercusión Laboral”. Capítulo 1. Editorial Letrabuena, Buenos Aires, 1993.

⁵ Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2005.

De 50 a 200 empleados	27,7 %
Más de 200 empleados	52,5 %
Total	12,4 %

En un país donde la elección de delegados es un derecho legalmente reconocido y protegido de larga data es llamativo el alto porcentaje de empresas donde éste no se ejerce. El cuadro nos muestra claramente que la probabilidad de ejercer ese derecho aumenta a medida que crece la cantidad de trabajadores empleados por empresa.

Por otro lado las diferencias y desigualdades, complican el desarrollo de identidades colectivas y la acción conjunta. Fomentan la competencia y los conflictos entre compañeros. Todos factores que dividen y debilitan la fuerza de los asalariados a nivel de la empresa y los lugares de trabajo, que constituye la base del poder de los sindicatos.

Allí donde la organización sindical tiene presencia aparece otra complicación, la coexistencia de múltiples sindicatos y convenios colectivos, y los conflictos y disputas que suelen suscitarse entre ellos.

IV TERCERIZACIÓN GENUINA O FRAUDULENTA

Este beneficio de orden social y “político” es tan rentable que muchas veces es la única razón que motiva a una empresa a implementar la tercerización. Muchas veces incluso ha llevado a generar formas simuladas de tercerización con el único fin de poder aplicar salarios y condiciones de trabajo a la baja al menos a una parte de su fuerza de trabajo, a esa parte que ahora pertenecería a “otra” empresa.

Cuando se aplica la tercerización en función de una racionalidad técnica, productiva o comercial, en sintonía con la evolución general de la producción capitalista, decimos que es una tercerización “genuina”.⁶ Pero si se implementa solamente con el objetivo de abonar menores salarios o imponer peores condiciones a los trabajadores, o sea de no cumplir con acuerdos y derechos laborales, decimos que la misma es simulada y fraudulenta. Esta distinción será de utilidad para los trabajadores a la hora de desplegar respuestas sindicales a la tercerización.

Para profundizar el análisis y facilitar esa distinción, cabe preguntarse cuánto de real hay en esta desintegración de las unidades productivas que se genera con la tercerización. Es decir, ver cuánto hay de cambio material y técnico en la desintegración de los procesos productivos y en qué medida es solo un cambio formal relacionado con la presencia de distintas empresas como titulares de las diversas partes del proceso. La pregunta es si en realidad no estamos frente a un proceso de producción que sigue siendo uno solo en lo fundamental.

Esta duda se refuerza si observamos que en muchos casos los trabajadores de estas nuevas empresas tercerizadas conviven en el mismo espacio, en un mismo lugar de trabajo y hasta en la misma cadena de producción, con los de la empresa contratante. O si comprobamos que en realidad estas diferentes empresas pertenecen a un mismo propietario o al mismo grupo económico. Es decir la contratante se contrata a si misma. Así, muchas veces, la diferencia solo se expresa

⁶ Otros autores utilizan la expresión “auténtica” para referirse a esta forma de tercerización. BASUALDO, Victoria, y ESPONDA, María Alejandra, en: “La Tercerización Laboral”. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, 2014.

en aspectos superficiales como la ropa de trabajo, el color del casco, o el logo pegado en la camisa.

De ser cierto esta pseudo desintegración, de esta desintegración más formal que real, mas jurídica que productiva, los efectos sociales y políticos son diferentes. En principio estaríamos frente a un conjunto de trabajadores que comparten un mismo proceso de producción, pero que mantienen una relación contractual con distintos empleadores. Esto último no deja de tener también sus efectos y es importante, pero ya tiene otro carácter si esta claro que esos trabajadores son parte de un mismo colectivo de trabajo, comparten un mismo proceso productivo y una única organización del trabajo. La diferencia que existe entre ellos es así mas subjetiva que objetiva, más formal que material.

V LA TERCERIZACIÓN, UN SISTEMA PERVERSO PARA BAJAR COSTOS

Pero hay algo más. Tiende a aparecer con la tercerización un sistema no declarado para reducir costos y aumentar las ganancias en base a la competencia entre las tercerizadas. Este mecanismo no reconocido por los gerentes de las grandes empresas contratantes se aprovecha de las cadenas y redes que surgen integradas por empresas contratadas y las que éstas a su vez subcontratan. La competencia desatada entre tercerizadas traslada los esfuerzos por reducir costos laborales de las grandes empresas contratantes (también llamadas “madre”) a la multitud de empresas contratadas y subcontratadas y hasta sub-subcontratadas. Es un traspaso perverso de los esfuerzos para reducir costos a las distintas empresas que forman la cadena o red de producción de valor.

Así, a medida que “bajamos” en los eslabones de la cadena de subcontratación, se va acrecentando la informalidad, el incumplimiento de las obligaciones legales, el trabajo no registrado, el incumplimiento de obligaciones laborales y la violación de los derechos sindicales, la precariedad en las condiciones de empleo y trabajo, etc. Las empresas subcontratistas compiten entre ellas ofreciendo el precio mas bajo para conseguir los contratos, y para eso buscan bajar costos laborales, a como sea. Pero son las grandes empresas contratantes las que se quedan con los mayores beneficios de esa tarea “sucía”, eludiendo responder directamente por ello.

Para explicarnos mejor veamos el caso de la industria de la vestimenta. En esa producción el momento de mayor mano de obra intensiva es la costura, que es una tarea en la que si bien se utilizan maquinas (de coser) los empresarios no han conseguido automatizar. No ocurre lo mismo con el tejido donde un operario puede atender varios telares. Pero cada maquina de coser necesita un operario. En esta industria, en nuestro país y en muchos otros, la tercerización se aplica encargando esa parte de la producción a pequeños talleres bastante informales, que en general recurren a personas migrantes, muy necesitadas y desamparadas, muchas veces extranjeros indocumentados, que desconocen sus derechos o no tienen a quien recurrir. Se someten a un régimen de trabajo de sobreexplotación y padecen una situación de semiesclavitud realizando jornadas interminables, viviendo con sus familias en el propio taller, hacinados, sin condiciones mínimas de seguridad e higiene. Se les retiene los documentos de identidad y no pueden salir sin permiso bajo amenaza de castigos o de ser denunciados por su situación de inmigración irregular, requiriendo la ayuda de sus familiares para cumplir las metas de producción que les imponen o para redondear un ingreso apenas un poco mayor. Cobran por prenda terminada, y la distancia que hay entre ese pago y el precio que abonan los clientes en los comercios minoristas es enorme. El que se queda con el mayor margen de ganancia es la empresa de marca, que arma toda esta cadena y vende la prenda, muchas veces en sus propios comercios o en tiendas de franquicia.

De esta manera las grandes marcas de vestimenta distribuyen el proceso de fabricación en una cadena donde los eslabones mas perjudicados son aquellos justamente donde se necesita mas mano de obra. La empresa de marca presiona a los empresarios “talleristas” para que bajen costos, fomenta una competencia de costos entre ellos para determinar a quien le encarga el trabajo, consiguiendo así que la violación de las normas y la explotación brutal la realicen terceras empresas que “nada tienen que ver” con la empresa de marca que finalmente vende el producto. Algunas de estas aberraciones están previstas y prohibidas por la ley, pero es mucho más fácil evadir la ley y los controles cuando ocurren en pequeños talleres ocultos, amparados además por la complicidad de funcionarios sobornados. Las grandes concentraciones de obreros textiles que conocimos en otras épocas, protegidos por la ley y los convenios colectivos, sindicalizados y organizados en el lugar de trabajo han sido hoy en gran parte divididos en pequeñas empresas informales, donde la sindicalización resulta prácticamente imposible.

Muchas veces esas empresas terceras informales se crean a impulso y propuesta de las contratantes en proceso de desintegración. Todas las grandes marcas de cerveza del mundo, por ejemplo, se fueron desprendiendo del reparto. En la mayoría de los casos y siguiendo un modelo común esas nuevas empresas repartidoras fueron conformadas por los choferes que hacían esa tarea como empleados a quienes la empresa les propuso que formaran empresas o cooperativas entregándoles con facilidades o sin costo los camiones de distribución y asegurándoles la distribución de sus productos.⁷

Ocurrió algo similar con las contratistas de las empresas privatizadas en la década del 90. Las empresas de servicios de electricidad, telecomunicaciones, aguas corrientes, y gas, subcontrataron las obras, instalaciones, y las reparaciones externas. En estos casos se vio claramente como la tercerización funciona dividiendo a los trabajadores y precarizando el empleo y el trabajo. Durante el período inmediatamente posterior a la privatización, la mayoría del personal de las nuevas empresas tercerizadas venía de las mismas empresas privatizadas. Lo que antes era un único colectivo de trabajadores estatales, ahora estaba dividido entre los que quedaron en las empresas privatizadas y los que se ocuparon en las nuevas contratistas, ya sea como nuevos “empresarios”, “cooperativistas” o simplemente como empleados de las contratistas. Esos trabajadores vieron como se precarizaban sus condiciones de trabajo, ya que en la mayoría de esas nuevas empresas terceras reinaba la informalidad, el incumplimiento de toda normativa, la inseguridad, la improvisación, la falta de elementos adecuados, los contratos a término (si es que no estaban directamente “en negro”), el pago a destajo, etc. Trabajadores que antes tenían estabilidad, categorías, carrera, jubilación, vacaciones, aguinaldo, cobertura médica, licencias pagas y protección sindical, pasaron a carecer de todo eso.⁸

VI TERCERIZACIÓN Y OFENSIVA DEL CAPITAL

En las enormes fábricas integradas, que reunían a miles de obreros, nació un modelo de sindicato que tantas conquistas logró para la clase trabajadora en todo el mundo occidental industrializado (EEUU, Europa) o semi-industrializado (Argentina, Chile, Uruguay, México, Brasil) en las primeras décadas del siglo XX. Fueron los llamados sindicatos por rama, vigentes en la actualidad (aunque en crisis) que superaron y volvieron obsoletos a los tradicionales sindicatos de oficio. Sindicatos que basaron su poder en la capacidad de agrupar y movilizar a miles de operarios

⁷ MERCAO, José López: “Una Historia Cervecera”. Ediciones de la Memoria, Montevideo, 2004.

⁸ XIMENEZ, Daniel: “Pensando la Reconversión, Una Visión Crítica de la flexibilidad y la Calidad Total”. Ediciones Cípes, Buenos Aires, 1994.

fuertemente concentrados en grandes establecimientos fabriles. Esos sindicatos van a ir logrando sucesivas conquistas sociales y políticas históricamente novedosas. Como los llamados derechos laborales: derecho a formar sindicatos y declarar la huelga, a la negociación colectiva, a los contratos colectivos de trabajo, los sistemas de categorías, las licencias por enfermedad y vacaciones, igualdad de salario por igualdad de tarea, las horas extras y la indemnización por despido. Derechos sociales como el salario mínimo, la jornada máxima de 8 horas, el aguinaldo, la educación pública, y la cobertura médica y previsional. Y derechos políticos como el voto universal. Son los años dorados del capitalismo y el llamado Estado de Bienestar, durante los cuales los asalariados alcanzan un nivel de vida, un reconocimiento de derechos y una inclusión política inéditas en la historia de las sociedades de clase. No podemos explicar este fenómeno sin recordar la crisis y recesión económica mundial posterior al derrumbe de la bolsa de Nueva York en 1929, y la existencia de la triunfante Revolución Rusa que convertía en una amenaza muy real al otrora fantasma del comunismo. Pero sin duda es el crecimiento del poder de los trabajadores, del movimiento obrero, basado en este nuevo modelo sindical por rama y de masas, el que explica esas conquistas históricas, que son a su vez retrocesos en el poder de la clase de los empresarios capitalistas que debieron compartir una tajada mayor de la riqueza social.

Es a partir de fines de la década de 1950 y a lo largo de la del 60, que empieza a crecer entre los capitalistas, acuciados por un descenso lento pero constante de la tasa de ganancia y por las dificultades crecientes para realizar el capital (léase vender sus productos), el cuestionamiento al Estado de Bienestar y al poder de los sindicatos.⁹ En los 70 y luego de la crisis del petróleo de 1973 empiezan a implementarse ideas y estrategias empresarias que buscan desmontar ese conjunto de conquistas obreras que son denunciadas ahora como las causantes de la ineficiencia y baja productividad de las empresas y las economías. Se las considera rigideces que impiden una gestión eficiente de las empresas y fuente de indisciplina laboral. En esta línea de razonamiento se puede entender a la Tercerización como una estrategia empresaria (junto con la Flexibilización Laboral, la Informática y el Toyotismo) destinada a desintegrar la base material del poder sindical, como parte de una ofensiva mayor, integral y mundial, del capital, contra las posiciones económicas, sociales y políticas, conquistadas por la clase trabajadora a lo largo de mas de 50 años de lucha.

VII RESPUESTAS A LA TERCERIZACION

Hay varios proyectos de ley a consideración de los legisladores argentinos que buscan regular la tercerización. En algunos países ya existen leyes aprobadas. En general estos instrumentos jurídicos apuntan a establecer la responsabilidad solidaria de la empresa contratante con las obligaciones laborales de las contratistas, y a identificar y sancionar los casos de fraude o simulación.

La existencia de estos proyectos y su debate legislativo ayudan a instalar y aclarar el tema en la sociedad y su aprobación sería algo positivo ya que daría respaldo legal a las denuncias y reclamos obreros. Pero no sería suficiente. Las leyes y regulaciones laborales se respetan y aplican mejor en aquellos lugares donde los interesados tienen la capacidad de hacerlas valer en la práctica. De lo contrario tienen una utilidad reparatoria para trabajadores que en forma individual van a juicio, que pueden ganar pero se quedan sin empleo. Mientras tanto, sus compañeros

⁹ PIPITONE, Hugo: "El Capitalismo que cambia". Ediciones Era. México. 1986.

continúan padeciendo la misma situación que ellos sufrían, porque el fallo sólo se aplica al litigante.

Poner límites a la tercerización y revertir sus consecuencias más negativas dependerá de la capacidad sindical de disputar en el mismo espacio productivo.

Las leyes, incluso los convenios conquistados, no garantizan, se sabe, su observancia cotidiana y continuada. Son convenientes pero no suficientes.

Por otro lado hay casos¹⁰ donde se ha logrado terminar con tercerizaciones fraudulentas o con las diferencias entre trabajadores, sin que se haya aprobado aún en Argentina ninguna nueva ley al respecto. La ley o el convenio son herramientas importantes, pero no resuelven por sí solas el problema.

Suele haber confusión entre tercerización y flexibilización o precarización contractual. Es importante conocer la diferencia. Un empleado eventual o por agencia, un pasante, o un becario, para mencionar las formas más comunes, no son "tercerizados". Son empleados con una relación contractual precaria, con una legalidad por lo menos cuestionable, y en algunos casos conformado un verdadero fraude laboral. Eso no es tercerización.

El caso de los contratados por locación de obra o servicio, es un poco más confuso, ya que una persona puede efectivamente ser un trabajador por cuenta propia y realizar tareas tercerizadas. Sindicalmente sería necesario tener claro si se trata de un empleado precarizado o de un tercerizado. Lo apropiado para establecer esa distinción es el tipo de relación que se establece con la contratante. Por ejemplo, un plomero o un cerrajero, que es convocado ocasionalmente a realizar una reparación o una instalación, que trae sus propias herramientas, que determina como realiza su trabajo, y tiene otros clientes, es un trabajador por cuenta propia que establece una relación ocasional con un fin determinado. Ahí corresponde un contrato de locación de obra o servicio y podemos decir que se ha tercerizado una tarea, en este ejemplo, auxiliar del proceso productivo. Ahora, si este plomero o cerrajero, es convocado a concurrir regularmente al establecimiento, cumple una cantidad de horas y dentro de un horario preestablecidos, utilizando herramientas de la empresa y bajo sus órdenes y supervisión, cobrando un sueldo fijo todos los meses, se está frente a una relación típica de dependencia. Aquí aplica la ley de contrato de trabajo y el convenio colectivo del sector. Debería figurar dentro de la planta permanente de la empresa. Si se le hace firmar un contrato de locación, presentar factura de monotributista, se podría estar frente a un procedimiento incorrecto o directamente frente a un caso de fraude laboral previsto por la ley. Pero no es tercerización. En estos casos la acción sindical no estaría orientada a confrontar una tercerización sino a regularizar la situación de esos trabajadores que están bajo una verdadera relación de dependencia, exigiendo para eso el cumplimiento de la ley de contrato de trabajo y el convenio del sector.

En términos históricos no hay todavía una respuesta sindical hegemónica y efectiva para enfrentar la tercerización. El saber sindical y la respuesta del movimiento obrero están aún en proceso social de experimentación y sistematización.

¹⁰ En la planta de Siat Tennaris (Grupo Techint) en la localidad de Valentin Alsina, la comisión gremial interna años atrás dio pelea para que los contratados pudieran usar el comedor y gozaran de las mismas facilidades que los dependientes directos, como parte de una estrategia para superar diferencias y unificar el colectivo. Luego cuando la empresa intentó despedir a varios de esos contratados la comisión decidió defenderlos sin realizar distinciones, contra lo que era la política general del sindicato en el resto de las plantas. En la planta frigorífica de la firma Quickfood que había en la localidad de Martinez, cuando la empresa contrató trabajadores eventuales por agencia para romper una huelga, la comisión interna de delegados inició una campaña para que se los reconociera como de la planta estable y muy pronto los sumó al conflicto. Por el contrario son todavía mayoría los ejemplos de sindicatos que adoptando el discurso patronal se niegan a afiliarse ni a representar a los contratados precarios.

La preocupación sindical ha apuntado en general a impedir o minimizar los efectos negativos de la tercerización. Con ese fin el accionar de los trabajadores y sus sindicatos ha apuntado a: de máxima, impedir o anular la tercerización haciendo que los trabajadores de la tercera pasen a la planta de la contratante (lo que se conoce como “pase a planta”); o en su defecto, de mínima, lograr que a los trabajadores de las terceras se les reconozcan sus derechos laborales y, si es posible, las mismas condiciones de trabajo y salariales establecidas en el convenio colectivo para los trabajadores de las empresas contratantes, siendo todos representados por el mismo sindicato (ese reclamo se conoce como “pase a convenio”). A rasgos generales esto último es lo que ocurre en la rama automotriz, donde ensambladoras y autopartistas comparten un convenio marco negociado por un mismo sindicato, complementado con la firma de convenios por sector o por empresa, donde pueden aparecer diferencias más o menos significativas según sea el caso.

El objetivo de máxima es más factible si se dan 2 condiciones: estar frente a una tercerización no genuina o simulada, y que la tercera sea “Interna”, o sea que opera dentro del establecimiento o instalaciones de la contratante. En esas situaciones hay más legitimidad, más argumentos legales y más posibilidades de movilizar fuerzas para alcanzar ese objetivo.

Por eso es importante evaluar correctamente si se está frente a una tercerización genuina o una simulada. No se puede obligar a una empresa a producir lo que no quiere o no le interesa, pero sí se puede impedir que simule estrategias de desintegración y tercerización con el único fin de burlar acuerdos, normas, o derechos laborales. Decíamos mas arriba que considerábamos a una tercerización como simulada o fraudulenta cuando la supuesta tercera pertenecía a los mismos dueños que la contratante o ambas a un mismo grupo económico; o cuando se consideraba que una tercerización se realizaba con el único objetivo de degradar las condiciones de trabajo y remuneración de una parte de la fuerza laboral y, en un mismo movimiento, dividir y debilitar la capacidad de respuesta y negociación del sindicato. Para determinar si una tercerización es simulada, ya sea ésta un individuo o una empresa, propusimos analizar la relación real existente entre ambas partes y no meramente lo formal. Considerar únicamente el criterio formal sería por ejemplo observar si la supuesta empresa tercera tiene un nombre y si está inscrita, o, en el caso de ser una persona, si emite factura como monotributista o autónomo. Guiarse por el criterio de realidad es observar qué es lo que ocurre y cómo funciona en la práctica. Se debe observar si la persona o empresa supuestamente tercerizada cumple horario, tiempos y ritmos de producción impuestos por la contratante; si ésta les indica cómo hacer la tarea; si les entrega las herramientas y otros elementos de trabajo; si tienen otros clientes; si son cotidianamente supervisados por la empresa contratante. Si se observan varias de esas circunstancias es muy probable que estemos frente a una situación de falsa tercerización si es una empresa, o frente a una relación de dependencia, en el caso de ser una persona.

Cuando la contratada o tercerizada tiene sus propias instalaciones y equipos, tiene otros clientes; es preexistente a quien la contrata; es decir, cuando evidencia que tiene una existencia propia, autosostenible e independiente, y es contratada para realizar tareas que la empresa contratante no está en condiciones de realizar; o requieren cierta especialización; o son de tipo extraordinario o excepcional (por lo que no se justifica tener instalaciones, equipos y personal permanente para llevarlas a cabo), se puede considerar razonablemente que existe una relación de tercerización o subcontratación real. Es cierto que a medida que nos metemos en las distintas situaciones concretas aparecen zonas difusas, donde las cosas se confunden un poco. Por ejemplo el caso de las empresas autopartistas. Muchas deben producir obedeciendo tantas indicaciones, exigencias y controles de la

automotriz que la existencia independiente de la tercera se vuelve demasiado relativa.

Si la tercerización es simulada y solo busca precarizar es más factible la denuncia, y el planteo de anularla tiene más legitimidad y argumentos legales.

A su vez, si el personal de la tercera comparte el lugar de trabajo con el de la contratante hay mejores condiciones cotidianas para que surja naturalmente el compañerismo, identidades comunes y la solidaridad, se pone en evidencia lo injustificado de las desigualdades, y se facilitan la ayuda mutua y las acciones conjuntas.

En cambio el sindicato y su organización en el lugar de trabajo (delegados y Comisión Interna), ya sea por encontrarse frente a una tercerización genuina o bien porque no tienen la fuerza suficiente para impedirla o anularla, se pueden proponer asumir la representación de los trabajadores de las terceras y reclamar se les apliquen las generales del convenio colectivo. Ello no debería encontrar la oposición de la contratante si sus razones para tercerizar no pasan exclusivamente por reducir costos laborales. Pero sabemos que muchas veces no es así. Un empresario metalúrgico, a quien los delegados le propusieron que los trabajadores de las terceras tuvieran las mismas condiciones que los de planta permanente, respondió sorprendido: “¿Ah, y entonces para que lo hago?”.¹¹

Igualar las condiciones de trabajo y remunerativas de las tercerizadas con las de la contratante resulta beneficioso para los empleados de las primeras ya que los trabajadores de la empresa contratante suelen tener mejores convenios. En general los sindicatos tienden a orientar esta demanda directamente hacia la empresa contratante. Se trata de igualar las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores de las terceras negociando con las empresas contratantes, salteando y evitando una negociación dispersa con muchas empresas, en general pequeñas y con poco margen para hacer concesiones dada la relación subordinada y dependiente que mantienen con las grandes empresas que las contratan. Planteado el conflicto la presión sindical se realiza sobre la contratante. Se alivia a las empresas contratistas de la presión de su cliente, y los acuerdos se buscan con el que realmente decide.

Pero en ciertas situaciones también puede orientarse hacia una de las empresas terceras, la que se considere más oportuna. Porque la desintegración y tercerización tiene sus debilidades. El incumplimiento de los terceros, menos control sobre la calidad de los productos, y el riesgo de que si le falla alguno de ellos se paralice todo el proceso. Aquí está precisamente el “talón de Aquiles” de la tercerización y de la llamada empresa en red. Basta que falle una de las piezas y se paraliza todo el mecanismo; basta que no cumpla un tercero contratista, o que hagan huelga los trabajadores de un contratista, y se para todo el proceso. Esa fragilidad es una fortaleza de los sindicatos que en varios casos ya han aprovechado con éxito.¹²

Muchas veces, cuando se ha logrado imponer las mismas condiciones de trabajo, salarios y derechos entre trabajadores de contratante y tercerizadas son las propias empresas que deciden terminar con la tercerización. Eliminados los beneficios que obtenían de la desigualdad cobran importancia otros factores de signo que inverso, que vuelven más racional y conveniente para la contratante reasumir con personal propio las tareas que hasta ese momento estaban a cargo de terceras empresas.

¹¹ Relato de un participante a un taller de capacitación sindical organizado por la Unión Obrera Metalúrgica, Seccional Quilmes, en el año 2010.

¹² Huelga Justo a Tiempo - Clarín. Edición Domingo 12.07.1998.

<http://edant.clarin.com/suplementos/economico/1998/07/12/o-02001e.htm>

Desaparecido el justificativo fraudulento les resulta más racional simplificar y reunir a todos los trabajadores en una misma plantilla y negociar con un solo sindicato.¹³

VIII PALABRAS FINALES

Algunos proponen prohibir la tercerización. Esa solución, sin embargo no parece muy viable. A la par de la concentración creciente del capital, hay un proceso histórico de desintegración y especialización de las empresas y las unidades productivas, es decir una tercerización objetiva de base técnica y económica. Revertir efectivamente los efectos de la tercerización requiere de acción conciente y voluntad política por parte de las organizaciones sindicales para procurar una mayor igualdad y unidad entre los trabajadores que comparten una actividad, cualquiera sea la empresa a la que pertenezcan, estableciendo para todos las mismas condiciones y beneficios convencionales, unificando, o por lo menos coordinando, su representación.

¹³ Ver el caso de la empresa Metrovías del subterráneo de Buenos Aires en BOUVET, Virginia: “Un fantasma recorre el subte”. Desde el Subte Editorial, Buenos Aires, 2008.