

Capítulo 13: La Subcontratación Laboral en América Latina.

Consuelo Iranzo*

Marcia de Paula Leite**

Introducción

El conjunto de cambios que han convulsionado la producción industrial en las últimas décadas ha alimentado una gran polémica en la Sociología del Trabajo. La enorme gama de teorías que han surgido para explicar las transformaciones que están ocurriendo en la organización de la producción y del trabajo y en la estructura industrial están plenas de visiones distintas, cuando no contradictorias, lo que hace de la comprensión del proceso una tarea ardua y compleja.

Sin embargo, no hay dudas de que uno de los principales puntos de consenso dentro la bibliografía especializada es el papel central que juega en este fenómeno la flexibilización del trabajo, entendiendo por ésta la “capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (De la Garza, 2000a:162). Concretamente, ella se relaciona con una de las distinciones clásicas de la flexibilidad del trabajo, vale decir la flexibilidad externa o numérica, que remite “al ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado” (De la Garza, 1998: 203).

Por subcontratación laboral entendemos todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización. Como tal, no representa un fenómeno nuevo, sino que por el contrario ha existido a lo largo de toda la historia del capitalismo. No obstante, en la actualidad adquiere singularidad e importancia ya que se ha venido fortaleciendo a la par que han ido emergiendo nuevas modalidades, todas las cuales poco a poco van sustituyendo la relación laboral tradicional, basada en la subordinación directa.

Las formas de subcontratación pueden ser interna a la empresa o externa a ella. La subcontratación interna comprende básicamente a quienes prestan servicios a una empresa, pero dependen laboralmente de otra, sea una empresa de trabajo temporal (ETT), una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada. La subcontratación externa, por su parte,

incluye: i) los trabajadores a domicilio que no son autónomos y ii) los trabajadores de empresas que trabajan para otra de manera que “una de ellas (contratista) encarga a otra (subcontratista) la fabricación de partes o piezas o el desarrollo de una operación, siguiendo planos, especificaciones o normas técnicas fijadas por la primera. En éste último caso se puede hablar de descentralización de la firma o de sus procesos productivos¹.

El presente trabajo tiene por objetivo analizar estos fenómenos desde la perspectiva de la Sociología del Trabajo, con el objetivo de: a) identificar la racionalidad que está detrás del uso de tales formas de trabajo; b) analizarlas en tanto modalidades que expresan las transformaciones que están sufriendo el proceso de trabajo, las relaciones laborales y el mercado de trabajo, con sus respectivas implicaciones sociales y c) evaluar el margen de acción de los actores y en particular del movimiento sindical frente a su desenvolvimiento. La preocupación por el comportamiento de los actores ocupa un lugar privilegiado en esta materia, ya que la flexibilidad numérica supone una contradicción de base entre los intereses de los involucrados: mientras para los empresarios constituye el mecanismo de certeza para programar sus costos laborales de acuerdo a las fluctuaciones del mercado, para los trabajadores es el origen de su incertidumbre en todos los terrenos, ya que les arrebató completamente el control sobre su futuro (Bilbao, 1999).

La subcontratación laboral en la globalización

La gran mayoría de los autores que estudian la subcontratación laboral coinciden en señalar que ésta no tiene un carácter pasajero, sino que, por el contrario, responde a las condiciones impuestas por el nuevo momento de la acumulación. Los factores que mueven la implantación de la subcontratación como una estrategia inherente a éste pueden sintetizarse en los siguientes:

a) A partir de la finalización del período del crecimiento en los años sesenta y setenta, se fueron haciendo evidentes los altos costos que representaba el modelo institucional que lo acompañó. La crisis económica posterior, la conformación de un mercado internacional con fluctuaciones constantes y la fuerte rivalidad empresarial para conquistar nuevos nichos, hizo imperativo dentro de las estrategias empresariales la disminución de los costos, la búsqueda de vías para aumentar la velocidad de respuesta y la mejora de la calidad y la productividad. Esto ha tenido grandes repercusiones sobre el tipo de relación salarial predominante previamente, cuyo signo distintivo era la estabilidad.

b) La introducción de nuevas tecnologías en la producción y en las telecomunicaciones incrementó el peso de lo inmaterial en la producción (Glaymann, 2001), restándole valor al

trabajo físico, al tiempo que potenció la especialización y desagregación de los procesos productivos. La producción flexible se impuso como el modelo ideal para la optimización tecnológica y para responder a las nuevas exigencias del mercado, tornando necesaria también la flexibilización de la contratación de la mano de obra.

c) La internacionalización de la producción profundizó la concentración del capital y las megafusiones, e indujo a la relocalización productiva en la búsqueda de los más bajos costos. “Hay así una asociación que no debe dejarse de lado entre globalización y esquemas de externalización-descentralización de procesos productivos” (Urrea, 1999a: 87).

d) El capital financiero y la especulación que le es propia se han convertido en los focos más fuertes de atracción de la reinversión, estimulando el ahorro de capital en las áreas productivas (De la Garza, 2000b). Por otra parte, la Bolsa ha pasado a cumplir un papel regulador: existe una vinculación perversa entre los despidos masivos y el incremento del valor de las acciones (Urrea, 1999b; Klein, 2001).

e) Los cambios en la composición del producto, ahora más diversificado y con mayor peso de los servicios personalizados, con el objetivo de conquistar nuevos nichos de mercado (Recio, 1999) ha estimulado la práctica de la flexibilización externa del trabajo.

f) Pero todos los factores anteriores no explican por sí solos las características particulares que asume la subcontratación laboral actual, siendo necesario enmarcarlos dentro de la lógica prevaleciente, como es la de la racionalidad económica. La orientación neoliberal ha marcado la pauta en la transformación del rol del Estado y en la dirección de la reestructuración productiva, enfocada hacia la flexibilización y reducción de los costos laborales. La acción del Estado a través de la desregulación macroeconómica y del mercado de trabajo, junto con sus políticas antisindicales, ha jugado un papel impulsor en el uso de las más diferentes formas de subcontratación laboral.

Existen otros factores que favorecen las políticas de externalización, pero no ya provenientes de la demanda sino del campo de la oferta de trabajo como son (Recio, 1999; Glaymann, 2001): a) el crecimiento del desempleo que presiona por una mayor movilidad en el mercado de trabajo; b) el incremento de grupos laborales con escaso poder de negociación sobre sus condiciones de trabajo (como lo son, en general, las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes); c) el debilitamiento sindical que impide frenar la pérdida de derechos que conlleva la flexibilización externa.

Además de estos factores que tienen incidencia a nivel internacional para la difusión de las

prácticas de la subcontratación, existen en América Latina otros factores que han tenido el mismo efecto. Entre ellos podemos señalar: a) las condiciones creadas por la apertura comercial y financiera, y la fragilidad de los tejidos productivos (Díaz citado por Abramo, 1999); b) el tradicional predominio de estrategias empresariales basadas en la reducción de costos por sobre otros aspectos (Ídem); c) el amplio contingente de trabajadores del sector informal y/o de baja calificación, en tanto constituyen el insumo más importante para la subcontratación (Valero, 1999); d) la promoción estatal de la subcontratación externa a través de diversas políticas (García et al, 1999; García, 2000; Buonfiglio y Dowling, 2000; Valero, 1999), como, por ejemplo, las Bolsas y el Sistema de Contratación en México, las cooperativas de trabajo y la adopción de contratos temporales de trabajo² en Brasil³, las microempresas en Colombia y las microempresas y cooperativas en Venezuela; e) el bajo costo de la mano de obra que desalienta el cambio técnico frente a otras estrategias (Marshall citado por Urrea, 1999a); y f) en el caso particular de Chile, las transformaciones en el sistema tributario y la modificación de la normativa subcontratación que ha facilitado su difusión (Ídem).

La subcontratación laboral como parte de la producción flexible

La subcontratación laboral forma parte de lo que Enrique de la Garza denomina los cambios en las configuraciones socio-técnicas de los procesos productivos (De la Garza, 2000a). La reorganización productiva en cada uno de sus niveles favorece la desagregación del proceso productivo. A nivel del proceso de trabajo se ha venido produciendo una tendencia a la polarización en la división del trabajo entre los trabajos complejos, que implican capacitación, polivalencia y estabilidad, y los trabajos simples, que suponen baja calificación e inestabilidad. Ambos tipos de trabajo pueden ser externalizados, pero en condiciones muy diferentes. La organización de la producción, por su parte, se estructura con dos tendencias básicas: la especialización en las actividades estratégicas, con mayor valor agregado y la subcontratación de las actividades periféricas o no vinculadas directamente al núcleo central.

El tipo de actividades que pueden ser subcontratadas, interna o externamente son (Valero, 1999): servicios especializados no permanentes de labores muy calificadas, servicios internos permanentes, labores de producción y labores de mantenimiento, transporte, distribución y venta. Para la externalización de labores de producción se requieren dos condiciones: el predominio de formas de producción no continua, que hacen posible la fragmentación y la existencia de tareas

parcelables, repetitivas y de alta intervención humana.

Cuando la producción se reorganiza en vistas a su descentralización, las firmas reducen su tamaño físico y administrativo, pero se amplían en términos de sus intercambios externos, pudiéndose decir que se modifica enteramente la estructura industrial. Las grandes empresas que tendían a internalizar al máximo las diversas parcelas del proceso productivo y se relacionaban con un gran número de proveedores escogidos con base en la competencia de precios –y cuyo ejemplo paradigmático es la Ford americana del tiempo de la introducción de las correas transportadoras– pasan a ser substituidas por encadenamientos productivos, coordinados por empresas líderes, reducidas en tamaño, que externalizan al máximo posible su producción a través de un conjunto de proveedores escogidos con base en la calidad, que a su vez adopta la misma estrategia (aunque mientras más se camina hacia el final de la cadena los requisitos de calidad tienden a ser cada vez más substituidos por la competencia basada en precios), configurándose la cadena de subcontratación (Leite, 2003; Cardoso, 2000).

Aunque algunas formulaciones teóricas iniciales privilegiaron las características innovadoras de las cadenas y sus implicaciones positivas sobre el trabajo (Piore y Sabel, 1984; Coriat, 1994), muchos estudios más recientes, especialmente aquellos volcados al análisis del mercado de trabajo, han resaltado los efectos perversos del proceso sobre la mano de obra (Castel, 1999; Gordon, 1996).

La subcontratación externa.

Las redes empresariales

La subcontratación externa puede darse respecto a una sola empresa, pero la tendencia es que se creen cadenas de subcontratación que van de mayor a menor complejidad, habiendo estudios que han identificado hasta seis niveles de subcontratación (sexterización, lo denomina García, 2000). En el caso de América Latina, muchos estudios permiten detectar una clara diferencia entre las cadenas constituidas en los sectores punta y las de los sectores tradicionales (Gitahy y Bresciani, 1998; Leite, 1996; Abreu et al, 2000; Carrillo e Miker, 2000). En las primeras se tiende a observar un proceso de carácter sistémico, con difusión de las técnicas adoptadas por las empresas líderes al resto de la cadena -aunque no siempre se dan relaciones de cooperación-, mientras que en las segundas predominan las relaciones desiguales en cuanto a contenidos tecnológicos, innovaciones técnicas y organizacionales y, sobre todo, en el plan de la gestión del

personal y de los contenidos del trabajo. Como las empresas de los sectores punta son numéricamente la minoría, el modelo de firma predominante, tal como lo caracteriza De la Garza (1998) para el caso de México, es el de la unidad de producción desarticulada, con escasa relación con otras empresas. Sobre los estudios de América Latina, Lais Abramo hace una buena síntesis respecto a lo que ella denomina “las cadenas productivas realmente existentes”, en contraste con las teorías sobre redes, caracterizándolas por ser predominantemente verticalizadas, por presentar relaciones de poder asimétricas, escasa regulación de la subcontratación y espacios de negociación muy frágiles (Abramo, 1998). No obstante, la misma Abramo menciona algunas experiencias donde se presenta un esfuerzo de articulación entre las grandes y las pequeñas y Carrillo y Hualde (2000) observan, dentro del modelo de industrialización conformado en la frontera entre México y Estados Unidos, la concentración de empresas altamente especializadas que trabajan en red con mano de obra multi-calificada y mediante el trabajo en equipo.

Esta realidad compleja, que atestigua formas de encadenamiento muy diversas, es recogida en la tipología construida por Ruigrok (citado por De la Garza, 1998), quien formula cuatro tipos ideales de estructuración de la cadena productiva. En el primero, la red jerárquica de control, una sola empresa mantiene el control y establece una relación unilateral con las empresas que se encadenan hacia abajo. En el segundo, la red jerárquica de influencia, existen varias empresas terminales que compiten entre sí. En el tercero, la red igualitaria de caos, conviven desigualmente empresas de distintos tamaño. En el cuarto, la red de especialización flexible de aprendizaje/investigación, no hay empresa dominante, sino que se constituye con base en un sistema de cooperación, lo que vendría a representar el distrito industrial.

La implantación de uno u otro tipo de red puede depender de diversos condicionantes. Abramo (1998) distingue los siguientes factores como los que llevan a determinar el posible carácter virtuoso de las redes empresariales: a) el tipo de estrategia de competitividad; b) el grado de valor agregado y de complejidad tecnológica en la elaboración del producto subcontratado; c) el nivel de importancia estratégica del producto o servicio subcontratado para la calidad del producto final; d) las configuraciones territoriales de los tejidos productivos y su grado de densidad y e) el tipo de institucionalidad existente.

Los objetivos de la subcontratación laboral

Existe coincidencia en cuanto a que la reducción de los costos de mano de obra, directos e indirectos, constituye uno de los principales objetivos de la subcontratación, pero también se

resaltan otros propósitos que se ajustan a la racionalidad empresarial, tanto desde un punto de vista tecno-económico (requerimientos de carácter técnico y competitivo) como político (mayor poder y control sobre la fuerza de trabajo). El debate que subyace es la ponderación asignada a cada uno de esos factores.

Los objetivos de la subcontratación pueden variar de acuerdo a las estrategias empresariales en las cuales está inserta. Cuando es una estrategia de tipo defensivo, que exige ajustes en períodos de crisis, la reducción de los costos para sobrevivir se sobrepone a todos los otros objetivos posibles. Cuando es una estrategia de carácter ofensivo, que lo que pretende es el desarrollo competitivo, se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad. De acuerdo a una importante ETT transnacional, el tamaño de la empresa también suele ser decisivo para establecer los objetivos: las pequeñas y medianas recurren a ella básicamente cuando pretenden desarrollar nuevas actividades, mientras que la grande, por el contrario, lo hace cuando desea reducir de tamaño y concentrarse en su actividad central (Echeverría y Uribe, 1998). Por otra parte, el contexto en el cual se mueven las empresas es muy importante para determinar los objetivos perseguidos, pues las regulaciones institucionales, el tipo de sindicalismo y las estructuras de negociación (Valero,1999), así como el grado de inestabilidad de los mercados y de especialización productiva (García et al,1999), son factores que, de acuerdo a como incidan sobre la gestión empresarial, pueden inducir o no a la subcontratación.

Dentro del objetivo general de crear una relación salarial menos costosa que la fordista, lo más notorio de la subcontratación es que, al desentenderse del compromiso con ese personal, logra “incorporar a los trabajadores al proceso productivo sin compromisos para el capital, transfiriéndoles la responsabilidad de su reproducción permanente” (Urrea, 1999:88). Esto es posible en la medida en que va atado a otro objetivo como es el de debilitar al movimiento sindical que es el que se opone a la pérdida de los derechos adquiridos en el modo de regulación *fordista*, con lo que la empresa logra ampliar su margen de libertad para la toma de decisiones en materia laboral.

Con la tercerización la empresa persigue un uso más eficaz de su capital técnico mediante la utilización de la fuerza de trabajo como variable de ajuste, en sustitución al mantenimiento de inventarios; es decir, mientras que anteriormente frente a las fluctuaciones del mercado se aumentaban o disminuían los stocks, ahora se aumentan o disminuyen las plantillas de trabajadores. Además de reducir costos por vía de menores remuneraciones y derechos, también

ello se logra a través de: desalentar la demanda de aumentos salariales por parte de los trabajadores fijos, liberar a la empresa de un área delicada y difícil como es la gestión del personal al tiempo que se eliminan los costos relativos al reclutamiento (además de los de despido), y facilitar y abaratar la preselección para el mercado interno (Glaymann,2001).

Las mismas razones que explican la existencia y difusión de la subcontratación nos refieren los objetivos perseguidos. De acuerdo a un estudio de la OIT sobre la subcontratación en diferentes partes del mundo, los principales objetivos para recurrir a ella son: la búsqueda de flexibilidad frente a los cambios del entorno mediante el abastecimiento puntual del número de trabajadores necesarios, la transferencia del control disciplinario y su reforzamiento, la reducción de obligaciones administrativas, el debilitamiento del poder sindical y la evasión del contrato colectivo (Egger,1997).

En algunos estudios sobre la subcontratación laboral se hace mayor énfasis en sus objetivos de carácter técnico, sobre todo en el caso de la externa. En un trabajo sobre Centroamérica se destaca el interés primordial de generar externalidades positivas y transferir rigideces o necesidades de recursos a otras empresas, así como se releva el papel que cumple la subcontratación para favorecer la especialización de las pequeñas y medianas empresas, permitiéndoles generar economías de escala (Fonseca,1999). En un estudio sobre el caso de Colombia se considera que las prioridades de la subcontratación, son la optimización de los recursos, al externalizar las fases menos complejas y rentables, y el logro de rápidos aumentos o disposiciones en la capacidad productiva (Valero,1999). Otro objetivo de carácter técnico económico, cuando involucra personal de alta calificación, es la posibilidad de acceder a capacidades con las cuales la empresa no cuenta internamente, pues su permanencia le exigiría fuertes inversiones en tecnología y en formación (Trías,1999).

Sobre la posible jerarquización de tales objetivos, una investigación realizada en México recoge la realizada por un empresario, la cual es muy reveladora:

“i) costos más bajos; ii) mano de obra más dócil; iii) personal especializado; iv) empresa subcontratada sin sindicato; v) salarios y prestaciones más bajos; vi) horarios más flexibles; vii) mayor especialización en el proceso; viii) cubrir incrementos en la demanda; ix) más eficiencia; x) mayor calidad en la empresa subcontratada; xi) flexibilidad y velocidad de respuesta de la empresa subcontratista” (García et al,1999:18).

Las consecuencias de la subcontratación para los trabajadores

La mayor parte de los autores consultados centran su interés en diagnosticar los efectos de la subcontratación sobre el personal de baja calificación y todos coinciden en su carácter perverso. El trabajador subcontratado en condición de interino o a través de un contrato civil o mercantil, cuando es semi o no calificado, resulta más económico para la empresa porque percibe remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, estableciendo una desigualdad de trato “en materia de: derechos colectivos, seguridad social, salario y condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, protección en caso de insolvencia, seguridad industrial y protección a la maternidad” (Bronstein, 1999:12).

Los estudios sobre América Latina reportan que los trabajadores subcontratados sufren jornadas más largas de trabajo, no tienen acceso a la calificación y el entrenamiento, tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, trabajan jornadas superiores a las ocho horas y están expuestos a situaciones de riesgo para su salud, todo ello en un marco de pérdida de derechos adquiridos después de años de lucha sindical (Diversos autores citados por Garcia, 2000; Buonfiglio y Dowling, 2000; Iranzo, 1997; Martins e Ramalho, 1994, entre otros).

Desde el punto de vista sociológico, la subcontratación produce una multiplicidad de fenómenos que conllevan a la modificación sustancial de la relación salarial predominante a lo largo del siglo veinte, de los cuales referiremos algunos de ellos. En primer lugar, el proceso acentúa la tradicional desestructuración del mercado de trabajo latinoamericano al disminuir el empleo regular, concentrado en las grandes empresas y aumentar el empleo sin registro que tiende a multiplicarse en las pequeñas empresas subcontratadas. En segundo lugar, se profundiza la segmentación del mercado de trabajo al multiplicarse las formas posibles de relación laboral, lo que aumenta las diferencias entre grupos sociales, bloquea la movilidad entre categorías y quiebra las fuentes de la identidad colectiva; con la subcontratación tiene lugar una dualización de la fuerza de trabajo entre los “insiders y los outsiders”: los primeros son los beneficiarios de la nueva cultura organizacional, mientras que los segundos siguen siendo las víctimas de la cultura tradicional, jerárquica y autoritaria de la clásica empresa taylorista (Artiles, 1999). En tercer lugar, al acrecentarse el número de trabajadores desprotegidos sindicalmente conjuntamente con una gestión más individualizada para el personal estable, refuerza el poder discrecional de los empresarios y reaparecen situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo (Recio, 1999); la mera existencia de los subcontratados actúa como mecanismo de reforzamiento de la disciplina y del poder en el interior de la empresa, y puede ejercer presión a la baja sobre los

salarios y las prestaciones de los mismos trabajadores fijos. En cuarto lugar, las trayectorias laborales adquieren una condición fragmentada y contingente, producto de la informalización del trabajo, con lo que el empleo, como lo plantea Veltz, deja de estar referido a una carrera social, a un proyecto de vida, para quedar reducido a un contrato mercantil (citado por Urrea, 1999a). En quinto lugar, se transforma el proceso de compra y venta de fuerza de trabajo en proceso de compra y venta de productos del trabajo, transfiriéndole al trabajador los costos de su formación profesional y de su reproducción al convertirlo en autónomo e independiente (Buonfiglio y Dowling, 2000; Urrea, 1999a). Y, por último, la “empleabilidad del trabajador” es decir, su capacidad de obtener empleo, va quedando constreñida a dos opciones: o cuenta con capacidad para actualizarse constantemente en vistas a los cambios continuos, o se ve forzado a aceptar las peores condiciones de trabajo (Charlier et al, 2001).

No obstante, la subcontratación laboral no tiene fatalmente una sola cara negativa. La mayor parte de los autores coinciden en que, cuando la fuerza de trabajo subcontratada tiene mayores niveles de especialización y calificación, sus condiciones de trabajo se asemejan mucho más a las de los empleados fijos. Lavinias et al, por ejemplo, señalan que en Brasil ha ido aumentando la presencia de un nuevo tipo de trabajo a domicilio en el sector servicios, el cual hace uso de equipos informatizados y “cuyo contenido de trabajo envuelve procesos de concepción, planeamiento y ejecución de productos sofisticados, como es el caso de los programadores de sistemas” (Lavinias et al, 1999: 47). Por otra parte, existen casos donde la subcontratación de mano de obra tiene carácter indefinido y ello favorece la capacidad de negociación de los involucrados (Echeverría y Uribe, 1998). Incluso dentro de la forma tradicional de subcontratación se pueden alcanzar algunos beneficios, pues, de acuerdo a un sindicalista entrevistado, ella favoreció la creación de nuevos puestos de trabajo y el mejoramiento de las condiciones ambientales (García et al, 1999).

No hay lugar a dudas, sin embargo, que las formas precarizadas de la subcontratación tienden a predominar, como lo indican las tendencias recientes del mercado de trabajo en América Latina. De hecho, los datos sobre la calidad del empleo en el período 1990/2002 apuntan un aumento de la precarización a través de las siguientes tendencias: a) se acentúa el proceso de privatización del empleo considerando que de cada cien nuevos ocupados, noventa y cuatro se insertan en el sector privado; b) prosigue el proceso de informalización del empleo como consecuencia del estancamiento o contracción del crecimiento en el sector formal de las economías

latinoamericanas; si bien el dinamismo del sector privado es el que ha permitido generar nuevos puestos de trabajo, sesenta y seis de cada cien nuevos ocupados son informales durante el período señalado, de manera que el porcentaje de la informalidad en el empleo total de la región se eleva del 42.8% en 1990 al 46.5% en 2002; c) continua la disminución de la protección social del trabajo, lo que se manifiesta en la reducción del porcentaje de asalariados que cotiza a la seguridad social, pasando de un 66.6% que era en 1990 a un 63.7% en 2002. Habría que añadir a eso la alta tasa de desempleo urbano promedio, superior a un 10% de la población económicamente activa, lo que predispone los trabajadores a aceptar el trabajo subcontratado (Panorama Laboral, 2003).

Vale añadir aun que en el único país (México) donde las tasas de desempleo urbano son bajas, al rededor de un 3% apenas de la población económicamente activa, ello no significa ausencia de precarización, sugiriendo la misma predisposición de los trabajadores a la subcontratación. De hecho, ello no es ajeno, entre otras características del mercado de trabajo, al volumen de trabajo no asalariado y a la elevada presencia de micronegocios. Como indican Salas y Zepeda:

“A lo largo de la década de los noventa, los empleos en micronegocios han representado cerca de un 40-42% de la mano de obra urbana total, aunque el máximo se alcanzó en 1996, posiblemente como resultado de la gran crisis de 1994-1995. Durante 2001, su participación en el empleo total creció, y es muy probable que esta tendencia continúe en 2002. Estas pequeñas empresas tienen un promedio de apenas dos trabajadores por establecimiento. En su mayoría son dirigidas por trabajadores independientes, usando a menudo a empleados familiares sin pagarles un salario...” (Salas y Zepeda, 2003:62,63).

La situación laboral en las redes de producción

La subcontratación a través de redes tiene aspectos que ameritan su atención particularizada y ella ha dado origen a numerosos estudios. En el campo de la sociología del trabajo española los primeros y más conocidos trabajos provienen de Juan José Castillo (1989, 1993) quien, a partir del estudio del proceso completo de producción de determinados bienes o servicios y con una “dimensión socio-territorial”, se dedicó a desmontar la red que se teje mediante las relaciones de subcontratación. Castillo pone en evidencia que las redes son el resultado de una división del trabajo entre las empresas, “una nueva taylorización”, según la cual la empresa contratante cumple la función de “cabeza”, porque es la que concentra el conocimiento y la tecnología, y donde se encuentran buenas condiciones de trabajo, y las subcontratadas cumplen la función de

“mano”, porque son las encargadas de aportar el trabajo semi o no calificado y donde imperan condiciones laborales muy deficientes; es decir, de acuerdo a la posición que ocupa la empresa en el proceso completo de producción se haya una gradación de los aspectos técnicos y socio-laborales. Por tanto, sectores que aparecen como modernizados tecnológica y organizativamente siguen siendo neotayloristas, pero ahora sobre la base del territorio.

“La recomposición de la fragmentación empresarial aparece así como punto de partida necesario para la percepción de la fragmentación del ‘obrero colectivo’ que fabrica un determinado bien” (Castillo,1989:25).

La expresión más dramática de la descentralización productiva es la reseñada por Noemí Klein (2001) en un estudio sobre las grandes marcas transnacionales, el cual ha alcanzado gran divulgación. La autora, a partir de un seguimiento minucioso de las estrategias seguidas por las empresas más importantes del mundo, concluye que la tendencia predominante es concentrar la inversión en el área de innovación en diseño y en marketing. Este tipo de empresas se están desentendiendo de todo lo relativo a la gestión laboral, ya que el trabajo es externalizado prácticamente en su totalidad y preferentemente hacia los países con mano de obra más barata, con lo que han logrado una reducción drástica del peso de los costos laborales en su presupuesto. Entre las conclusiones más importantes de su trabajo vale destacar: primero, que en esta estrategia, el trabajo precario pierde su carácter circunstancial y se vuelve estructural y segundo, que se quiebra la relación entre incremento de las ganancias y el crecimiento del empleo.

“Aunque los activos totales de las 100 mayores corporaciones aumentaron un 288% entre 1990 y 1997, la cantidad de personas empleadas por ellas creció menos del 9% en ese mismo período de enorme crecimiento” (Klein, 2001:311,312).

Numerosos estudios sobre cadenas productivas en América Latina apuntan conclusiones similares a las planteadas anteriormente. Las revisiones bibliográficas realizadas tanto por Lais Abramo para el continente, como por Marcia Leite para el caso de Brasil, conducen a calificar la situación laboral a lo largo de la cadena productiva como de precarización del trabajo, a consecuencia del:

“... uso intensivo de mano de obra mal pagada, utilización de equipamientos obsoletos, informalidad o ausencia de contratos de trabajo, bajos niveles de calificación, métodos de gestión paternalistas o despóticos” (Abramo, 1998:47).

“... mantenimiento de trabajo repetitivo y descalificado, aumento de los ritmos, intensificación

del control, pérdidas de beneficios, disminución de los niveles salariales, precarización del empleo, elevación de la incidencia de dolencias profesionales (Leite, 2003:88).

Otro fenómeno muy importante de la precarización del trabajo en las cadenas productivas, destacado por ambas autoras, es que va acompañada de una profundización de la división sexual del trabajo, presentándose una mayor presencia femenina en los niveles inferiores de la cadena. Este aspecto constituye el principal eje del referido estudio de Abramo y lo acompaña de numerosas evidencias. Lo mismo fue observado en el caso de los distritos industriales de países menos desarrollados en una investigación de Leite (1996), quien encontró la existencia de una pronunciada división sexual del trabajo que favorece la flexibilidad.

No obstante, la situación no es siempre homogénea. Existen diversos factores que pueden tener una importancia decisiva sobre las condiciones de trabajo de los subcontratados: el lugar que ocupa la empresa dentro de la cadena de subcontratación; el tipo de sector en cuestión y las estrategias empresariales desplegadas frente a la crisis.

Los estudios sobre Brasil, que son los más numerosos, distinguen entre las condiciones de trabajo de las empresas líderes y las del resto de la cadena. Las primeras cuentan con células de producción y trabajo polivalente y calificado, aunque la tendencia es a reducir la cantidad de trabajo empleado. Las segundas, las subordinadas, tienden a ser las que más empleo concentran, con condiciones de trabajo que decrecen junto con la cadena (Leite, 2003; Garcia, 2000). Es decir, se observa también la sustitución de la división del trabajo al interior de las empresas por otra al interior de la cadena. Las empresas que se encuentran en la cabeza tienden a desarrollar las parcelas más lucrativas y tecnológicamente más sofisticadas del proceso productivo, las cuales se van tornando cada vez más simples a medida que se desciende hacia el final de la cadena. Por tal razón, las empresas que se encuentran en los niveles inferiores operan con una organización taylorista del proceso de producción y de trabajo porque en ese contexto, continúa siendo eficaz. Se podría decir, utilizando la expresión de Coriat que lo que ocurre es que “el taylorismo entra por la puerta de atrás” (Coriat, 1984).

La diferencia de estrategias puestas en práctica a lo largo de la cadena lo muestra un estudio sobre las redes automotriz y de telecomunicaciones en la Argentina, realizado por Novick et al, en el cual se identifican tres niveles de subcontratación con políticas de capacitación heterogéneas. Por ejemplo, en el caso de la cadena automotriz los autores observan: a) en el 1er nivel: personal joven, escolarizado, calificado o semi calificado, teniendo lugar una capacitación

sistémica; b) en el 2º nivel: personal escolarizado, calificado o semi calificado, con una capacitación no sistémica; y c) en el 3er nivel: personal adulto, baja escolaridad, poca calificación, con un capacitación esporádica (Novick et al, 1997).

En su estudio sobre diversos sectores productivos en México, Garcia et al. concluyen que se presenta una variedad de modalidades de subcontratación derivadas de cómo se vean afectadas las empresas contratantes por la crisis y por los procesos de apertura y modernización. Los autores detectan tres tipos de estrategias empresariales con sus respectivas consecuencias: en las empresas “tradicionales”, donde la subcontratación es un mecanismo de sobrevivencia, se percibe un notable deterioro de las condiciones de trabajo; en “las empresas tradicionales ganadoras en la crisis”, las condiciones de trabajo mejoraron en los primeros niveles de subcontratación, pero en las restantes las condiciones son negativas tanto para los trabajadores como para los mismos empresarios involucrados; en “las empresas emergentes” mejoraron las condiciones de trabajo en la empresa contratista, jugando el sindicato un papel importante, pero las de las empresas subcontratistas siguen siendo inferiores. Una conclusión importante es que cuando la empresa principal está inmersa en una trayectoria de innovación, la precariedad no se transforma en los últimos niveles de la cadena, pero sí en el primer o segundo nivel de ésta (García et al, 1999:71).

A los tres factores mencionados, lugar en la cadena, sector productivo y estrategias empresariales, habría que sumar, por una parte, el peso del contexto económico, cultural e institucional en el cual se desenvuelven las empresas involucradas, lo que varía entre sectores y regiones, e incluso entre trayectorias particulares y que, entre otras nos refiere el carácter “del sistema de responsabilidades a lo largo de la cadena que obligue la legislación nacional y del grado efectivo de cumplimiento de estas obligaciones por parte de las empresas” (Echeverría y Uribe,1998:19). Por otra parte, los atributos generales de la fuerza de trabajo, como son la calificación, el género, la combatividad (García, 2000).

Subcontratación laboral y acción sindical

Los efectos de la subcontratación laboral sobre los trabajadores permiten deducir las repercusiones que ello tiene sobre el desenvolvimiento del movimiento sindical, asunto siempre mencionado en los estudios consultados. El primer efecto evidente es que al sustituir trabajadores fijos por interinos disminuye la afiliación sindical, ya que éstos últimos no están bajo la protección del sindicato ni de la negociación colectiva. Pero además, la convivencia de

trabajadores en un mismo espacio con estatus y condiciones de trabajo muy diferentes unas de otras, quiebra las posibilidades de generar una identidad colectiva. Las relaciones de estos trabajadores entre sí, antes que solidarias, son tensas, producto de la injusticia que subyace al hecho de hacer tareas similares y percibir remuneraciones diferentes; los trabajadores fijos por su parte, perciben a los subcontratados como intrusos y como la muestra concreta de su eventual futuro (Iranzo, 1997). El fraccionamiento de los colectivos de trabajadores no produce dos grupos sino múltiples segmentos con condiciones de trabajo diferentes de acuerdo al contrato establecido, bien sea individual o de acuerdo a la contratista, ETT o cooperativa a la que pertenezcan, pudiendo convivir múltiples de ellas en una misma empresa. Ello reduce de manera drástica la capacidad de negociación, representación, movilización y huelga del sindicato (Abramo, 2001).

En los casos de externalización de fases o tareas hacia otras empresas subcontratadas, se produce la misma reducción de la afiliación, pero también de la capacidad de negociación, ya que, el temor a ver sus puestos tercerizados, sirve para desalentar las posibles demandas de mayores reivindicaciones. Por su parte, el sindicalismo en las empresas subcontratadas suele ser inexistente o muy débil. Frecuentemente son empresas de menor tamaño y con escaso desarrollo de su sistema de relaciones laborales, lo que se va haciendo más crítico a medida que se va descendiendo en la cadena de subcontratación.

El sindicalismo actual se desarrolló bajo la idea de homogeneidad y frente a este nuevo cuadro ha mostrado grandes dificultades para diseñar nuevas estrategias que le permitan insertarse en este marco distinto de relaciones laborales, signado por la diversidad. A ello se le suma que la práctica y el discurso empresarial enfatizan las jerarquías y las desigualdades, y buscan sustituir la identificación de los trabajadores con el sindicato por la identificación con la empresa a través de los programas de calidad total, todo lo cual dificulta más aún la tarea de encontrar fuentes de interés común (Leite, 2003; Cardoso, 2003; Garcia, 2000)

Los estudios reseñan que, en un primer momento, la mayor parte de los sindicatos en el mundo asumieron una posición defensiva, pero ésta no logró éxitos sino muy puntuales. Más aún, las empresas aprendieron, a raíz de las luchas sindicales que las forzaron a estabilizar trabajadores anteriormente subcontratados, a identificar los mecanismos que les permitían continuar con la misma política de externalización dentro del marco de la ley laboral (Klein, 2001). El incremento del desempleo se ha convertido en otro argumento que ha terminado por colocar a muchos

sindicatos en una posición más conciliadora frente a la subcontratación, buscando negociar los términos en que ésta tiene lugar, pero la estrategia más extendida es la de tratar de reducir al mínimo el número de trabajadores bajo tal condición. Menos son los casos en que se trata de cobijar bajo la acción sindical a los trabajadores temporales o interinos, en lo que incide las dificultades jurídicas presentes en muchos países.

El comportamiento sindical en la mayor parte de América Latina se asemeja al expuesto por De la Garza (1998) en el caso de México, donde distingue las estrategias sindicales frente a la flexibilización contractual de acuerdo a las orientaciones políticas prevalecientes: sindicalismo corporativo, blanco e independiente. Los primeros no se han opuesto a la flexibilización y han negociado en algunos terrenos; los segundos, se han sometido a las políticas de las empresas y los terceros, en aquellos casos en que se opusieron, quedaron derrotados, pero también han hecho esfuerzos por ser considerados interlocutores válidos frente a las políticas de flexibilización. En esta línea, García et al (1999) reseñan varias experiencias mexicanas en las cuales la intervención del sindicato permitió moderar los efectos de la externalización e incluso crear condiciones para que sus efectos no fuesen negativos. No hay duda, sin embargo que, a grandes rasgos, las tendencias dominantes en el sindicalismo mexicano en los últimos años (como prácticamente en todo el continente) revelan un importante debilitamiento tanto en términos cuantitativos como cualitativos (Herrera y Melgoza, 2003)⁴.

El sindicalismo brasileño es de los que desde hace más tiempo viene dedicando esfuerzos por enfrentar la precarización derivada de la externalización y ha logrado en algunos casos introducir ciertas restricciones a su uso vía la conquista de la consulta previa por parte de la empresa con el sindicato. No obstante, en materia legal e institucional no han tenido éxito, pues incluso se han aprobado reglamentaciones que favorecen la tercerización a través de cooperativas. Concretamente, en 1994, el gobierno, a través de la ley N°. 8949, introdujo un parágrafo único en el artículo 442, estableciendo que “cualquiera que sea el ramo de actividad de la sociedad cooperativa, no existe vínculo laboral entre ella y sus asociados, ni entre éstos y los beneficiarios del servicio” (Nogueira e Ikezaki, 1999). En términos muy similares fue incluido un artículo al respecto en la nueva ley de cooperativas en Venezuela. Los estudios que al respecto se llevan a cabo actualmente en ese país⁵, así como un número significativo de estudios en Brasil revelan el uso de las cooperativas por parte de las empresas como forma de liberarse de los costos del trabajo registrado, constituyéndose, en la realidad, en formas de asalaramiento disfrazado (Lima,

1998, 1999 e 2002; Nogueira e Ikesaki, 1999; Amorim, 2003)⁶.

Aún cuando en el caso del sindicalismo brasileño, en términos de afiliación y capacidad de movilización política, la coyuntura abierta con el inicio de la década de 90 es crítica⁷, no se puede desdeñar que hay nuevas tendencias en la actividad sindical reciente que apuntan hacia una renovación de las estrategias de acción (Guimarães et al, 2001; Leite, 2003). Incluso se evidencian en los días actuales señales de renovación de la actividad sindical,

“...que aparecen en procesos en que se da la integración de formas y prácticas preexistentes con nuevos formatos de organización y orientación sindicales, abarcando, incluso, temas anteriormente poco explorados. De esta forma, los sindicatos vienen articulando sus actividades movilizadoras tradicionales con la participación en otros ámbitos, tales como el debate y la intervención en proyectos de políticas públicas y sociales” (Ramalho y Santana, 2003: 13).

La experiencia más interesante en este sentido ha sido la participación sindical en las actividades de la Cámara Regional del Gran ABC, en la región de Sao Paulo, que evidencia el interés de los sindicatos en participar de tales tipos de proyecto, buscando sobretodo la implementación de nuevos modelos de desarrollo (Abramo e Leite, 2002; Leite, 2001 y 2003; Rodrigues, 2003)⁸.

Las implicaciones sociales de la subcontratación laboral

Las implicaciones sociales

Las consecuencias sociales de la subcontratación laboral se desprenden en forma nítida de los puntos precedentes, pero hay otro aspecto de carácter más global que conviene resaltar. De lo expuesto hasta ahora se evidencia que el empleo precario es fruto de inequidad, incertidumbre, dualización, desestructuración/reestructuración, desintegración y por tales razones, ha sido catalogado como una expresión del “renacimiento del capitalismo salvaje”, como parte de la estrategia para la revitalización industrial frente al agotamiento del modelo anterior (Urrea, 1999a:87).

Pero quizás lo más trascendental de la definitiva imposición de un modelo de subcontratación como el descrito, son sus efectos de carácter sociopolítico, sus implicaciones para la convivencia social, la ciudadanía y la democracia. Al respecto, las reflexiones de Castel, quien ha tenido una importante incidencia sobre los estudiosos latinoamericanos del trabajo, ponen de relieve el hecho de que las tendencias actuales del trabajo cuestionan el carácter mismo de la democracia. Apoyándose en algunos conceptos de los regulacionistas, plantea que el resquebrajamiento de la

relación salarial *fordista* fundada en la existencia de un trabajo homogéneo y estable, está significando, a su vez, la pérdida de la cohesión social que ella hizo posible. Tal cohesión social, aunque tensa, por la contradicción siempre presente entre el capital y el trabajo, fue posible en tanto el trabajo cumplía el rol de *gran integrador*, erigiéndose como la institución clave (por sobre otras como la familia) en la creación del sentido de pertenencia y en la principal fuente de reconocimiento social (Castel, 1999).

La merma de tales roles por parte del trabajo desde las últimas décadas del siglo XX, por efecto de “los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad” (Ídem: 406), plantearía una nueva cuestión social cuyos principales ejes son: la desestabilización de los estables, la instalación de la precariedad y el déficit de los lugares ocupables en la estructura social. El primero de ellos, pone de relieve el hecho de que, antes que *insiders* y *outsiders*, lo que existe es un *continuum* de precariedad frente al cual todos los asalariados son eventualmente vulnerables, lo que plantea la necesidad de superar el concepto de exclusión social por terminar siendo encubridor de esa realidad. El segundo es expresión de la imposición de la “cultura de lo aleatorio” (citando a Rouleau-Berger) como resultado del predominio creciente del “empleo discontinuo y literalmente insignificante” (Ídem:415). El tercero, traduce el hecho de que cada vez son menos quienes tienen posibilidad de acceder a un trabajo socialmente útil, por lo que los desempleados, *los supernumerarios*, van adquiriendo un carácter cada vez más permanente, sin posibilidad alguna de inserción. La *desafiliación* progresiva de parte importante de la sociedad y la pérdida de identidad del trabajo, producto de la precarización y el desempleo, conlleva a que las bases sobre las cuales los individuos construyen su lugar en la sociedad desaparezca y con ello, el fundamento principal de la ciudadanía social y económica.

Una reflexión de esta naturaleza nos plantea preguntas tales como “¿Cuánta pobreza, cuánta exclusión puede soportar una democracia?” (Abramo, 1999:42)⁹, “¿Es posible pensar en la reconstrucción de una relación salarial sostenible y un lazo social perdurable?” (Glaymann, 2001:3), pero además hay otra pregunta pertinente: ¿Puede la competitividad desarrollarse sobre un profundo malestar social y laboral?

Las implicaciones de la subcontratación laboral sobre la competitividad

La subcontratación laboral no solamente tiene efectos sociales negativos para los trabajadores y para la sociedad, sino que los tiene incluso para la propia empresa que hace uso de ella. La

presentación de sus objetivos en el punto correspondiente nos permitió comprender las razones de su difusión, pero, sin embargo, sus consecuencias sociales se revierten también en contra de la misma competitividad.

Varios autores abordan este aspecto en sus reflexiones (De la Garza, 1998; Recio, 1999; Klein, 2001; Abramo, 2001; Glaymann, 2001). El principal factor a destacar es que la desmotivación, el desapego por el trabajo, y la resistencia frente a él que ello genera, actitudes características de los trabajadores en condiciones precarias, son contraproducentes con las modernas políticas organizativas basadas en la cooperación laboral y la implicación positiva. El descontento por parte de los trabajadores involucrados los incita a la deslealtad y son muchas las experiencias que dan cuenta de acciones soterradas de sabotaje o robos por parte de los afectados, cuya clara explicación es la represalia contra una empresa con la cual no tienen ningún compromiso, pues lo que les ofrece es un trabajo sin ninguna oportunidad de estabilidad y menos de desarrollo. Lo mismo ocurre con la fractura interna que se genera al interior de las empresas por efecto de la diversidad de situaciones laborales presentes, la cual es fuente de una conflictividad latente y por tanto contradictoria con el espíritu de colaboración y del trabajo en equipo, en aras del objetivo común de la productividad y la calidad.

En su afán por externalizar, las empresas van perdiendo calificaciones en su lenguaje, se van descapitalizando en materia de recursos humanos, lo que ante situaciones de imprevistos las hace más vulnerables. La evidencia de este proceso en Brasil, por ejemplo, es revelada en el estudio de Cardoso, Comin y Guimarães (2001). Estudiando el destino de los dimitidos de dos sectores centrales de la industria brasileña en el periodo 1989/1995 (para los trabajadores del sector de material de transporte del Estado de São Paulo) y 1989/1997 (para los del sector de la química moderna en Bahia), los autores elucidan la tendencia a la dilapidación de las calificaciones de trabajadores que se encuentran en la punta del proceso de reestructuración productiva en el país. Según ellos,

“...las dimisiones en los dos sectores no son consecuencia solamente de la reducción neta de puestos de trabajo en la industria [...] Lo que parece estar ocurriendo es un movimiento de dilapidación pura y simple de las habilidades y calificaciones de contingentes enteros de trabajadores, regularmente substituidos por otros, lo cual les quita progresivamente acceso no solo al sector de actividad donde podría existir una trayectoria de profesionalización, sino que los excluye de manera permanente de cualquier otro empleo formalmente registrado, protegido por la

legislación y por la acción política de los sindicatos. Y esto se da incluso en los sectores de punta de la economía brasileña, intensamente sometidos a la competencia internacional, pioneros en la reestructuración organizacional basada en programas de calidad y productividad para los cuales la estabilidad de los trabajadores en el empleo es una de las condiciones de garantía de la lealtad y del consentimiento en relación a los objetivos empresariales” (Cardoso, Comin e Guimarães, 2001: 46 e 47).

Desde el punto de vista del empresario, él también se ve fragmentado por la subcontratación, sobre todo el de la pequeña y mediana empresa, lo que lo debilita para negociar condiciones de precios y para modernizarse tecnológicamente (Abramo, 2001). A ello hay que añadir las consecuencias negativas que tiene para la empresa el progresivo debilitamiento de los sindicatos: “...existen evidencias de que una presencia sindical fuerte puede ser también un importante factor de competitividad, en el sentido del fortalecimiento de una vía más virtuosa a mediano y largo plazo, tanto en términos de eficiencia como de equidad. La presencia sindical puede ser un factor importante, por ejemplo, para estimular el involucramiento de los trabajadores con los objetivos de las gerencias y movilizar su motivación y conocimientos al servicio de los objetivos de productividad y calidad, así como fortalecer las estrategias de productividad basadas en la incorporación del cambio tecnológico, la calificación de los recursos humanos y la estabilización de la mano de obra” (Abramo, 2001:161).

Pero existen además otros resultados de la subcontratación precaria, que traspasan el interior de la empresa, que afectan el desarrollo de la competitividad global. El primero de ellos es que la permisibilidad en las formas de subcontratación laboral y la paulatina desaparición de las regulaciones del mercado de trabajo deja un amplio campo para el desenvolvimiento de prácticas de competencia desleal, revitalizándose las estrategias basadas en el uso de mano de obra barata. En segundo lugar, como consecuencia de la disminución de la cotización de los asalariados y del número creciente de empresas no registradas, cada día se vuelve un problema más grave el financiamiento de la seguridad social. En tercer lugar, la ausencia de controles perjudica a terceros, clientes y consumidores, para quienes desaparece el interlocutor responsable del deterioro de los servicios o del medio ambiente. Pero, así mismo, en cuarto lugar, los perjuicios a terceros o el confuso umbral de legalidad en que se desenvuelve gran parte de las formas de subcontratación, ocasiona la multiplicación de las demandas y con ello los costos empresariales por litigios judiciales. La incertidumbre jurídica no es un asunto fácilmente resoluble mientras

existan actores sociales que se ven afectados por tales prácticas. En síntesis, la regulación de las formas precarias de contratación debería ser un interés tanto de los trabajadores, como de la sociedad y de la propia empresa.

A modo de cierre: los asuntos en cuestión

A lo largo de la revisión sobre las posiciones en torno a la subcontratación, hemos podido observar que existen diferentes asuntos que están en cuestión y que son motivo de debate. El primero de ellos es en relación con el carácter de la producción flexible. En los años ochenta e incluso hasta mediados de los noventa, la mayor parte de los sociólogos del trabajo de América Latina enfocaron su atención en la empresa en singular, de manera que privilegiaron el estudio de la flexibilidad en relación a la organización del trabajo en el interior de la empresa. En ese momento el debate era fundamentalmente si se podía o no hablar de una reprofesionalización de la fuerza de trabajo por efecto de la modernización productiva organizativa y tecnológica y por lo tanto, el tema de la calificación estaba en el centro de las preocupaciones. No obstante, desde mediados de los noventa, dadas las transformaciones en el mercado de trabajo que fueron haciéndose evidentes, las preocupaciones se fueron desplazando hacia los efectos de la producción flexible más allá de la empresa y la subcontratación-externalización comienza a ser entendida como parte de un mismo proceso. Cada vez se hace más evidente que la calificación y la multihabilidad es una realidad que atañe al segmento minoritario de la masa laboral y que ello puede convivir con otros segmentos, cada vez más numerosos, cuyo problema central es la inestabilidad. Pero, mientras para unos la subcontratación es un proceso que manifiesta el mejoramiento y la capacitación de los llamados *insiders*, y la precarización de los *outsiders*, para otros, la subcontratación conduce a un proceso general de pérdida de derechos, y por ende de precarización progresiva.

En lo relativo a la subcontratación externa y a la conformación de cadenas de subcontratación, también se perfilan diferentes posturas. Por una parte, están quienes priorizan las relaciones técnicas entre empresas y enfatizan la importancia de construir encadenamientos productivos, concibiéndolos como generadores de un posible proceso virtuoso, gracias al cual se articulan y desarrollan nuevas capacidades y aprendizajes. Por otra parte, están quienes colocan el énfasis en las relaciones y condiciones de trabajo y visualizan la subcontratación como un proceso sustentado en la explotación del trabajo. De acuerdo al punto de partida, incluso las mismas políticas pueden ser interpretadas en forma contradictoria, como por ejemplo ocurre respecto al

papel del Estado en la promoción de la subcontratación: mientras unos lo califican de positivo por favorecer las relaciones entre las empresas, otros lo califican como indeseado por favorecer la precarización del trabajo. Así mismo, en lo relativo a la trascendencia de las relaciones de cooperación dentro de las redes empresariales para las condiciones de trabajo, hay quienes consideran que ellas conducen a su mejoramiento general, mientras que hay quienes sostienen que son procesos relativamente independientes, dentro de los cuales inciden otros aspectos de carácter institucional.

Más allá de los diversos enfoques, la principal conclusión que podemos derivar de la literatura consultada es que las características que asume la subcontratación laboral son el resultado de la combinación de un conjunto complejo de factores señalados a lo largo del análisis. Sin embargo, no se puede olvidar que en el escenario latinoamericano predominante, las implicaciones sociales del proceso de subcontratación son muy preocupantes porque ellas se insertan, al menos, dentro de tres tendencias alarmantes:

- a) En primer lugar dentro de la profunda y ya tradicional desestructuración del mercado de trabajo regional, con el aumento de la informalidad, de los empleos antiguamente llamados “atípicos” y del trabajo precario en general, mal pagado y sin derecho a la seguridad social;
- b) En segundo lugar dentro de la agudización de la crisis sindical, marcada por una disminución sensible de las tasas de sindicalización, de la capacidad de movilización y de reivindicación.
- c) En tercer lugar, dentro de la desestructuración que caracteriza a nuestras sociedades, producto del abismo socio-económico entre los sectores y clases que las conforman, donde la profundización progresiva de la desintegración social hace cada día más difícil la convivencia social y por ende el mantenimiento de la gobernabilidad, generando profundos problemas políticos para nuestras frágiles democracias.

En este cuadro, un papel crucial lo han jugado las políticas neoliberales y las medidas macro-económicas que han sido impuestas por los organismos internacionales en la región¹⁰, las cuales han agravado el malestar social y se han demostrado plenamente incapaces de propiciar salidas acordes con las necesidades de nuestras sociedades. De allí que la reconducción del rol del Estado y la orientación de sus políticas socio-económicas en el corto y mediano plazo para atacar los efectos más perversos de la producción flexible, resultan indispensables para impedir un deterioro social mayor con consecuencias impredecibles. Esto significa que se requiere de una acción estatal que en vez de flexibilizar todavía más el mercado de trabajo, ejerza un poder

regulatorio sobre el mismo, combatiendo las tendencias de desregulación y creando nuevas condiciones para el trabajo informal y para el trabajo subcontratado.

No obstante, lo que es impensable es el retorno de la estructura industrial fordista y de una clase obrera homogénea concentrada en grandes empresas, que fue la base social del sindicato fordista. La tendencia a la subcontratación proviene del carácter del nuevo modo de acumulación, basado en la flexibilidad de la producción y en la nueva estructura industrial que fragmenta el mercado de trabajo configurándose, de esa forma, como una de sus características intrínsecas, por lo que no existe una política capaz de combatir la heterogeneidad de la clase trabajadora.

En ese cuadro, los desafíos planteados al movimiento sindical son enormes y van desde la necesidad de poner en práctica políticas diferenciadas para los diversos sectores de la mano de obra, creando a su vez nuevas bases de identidad colectiva, hasta, junto con los sectores sociales progresistas, proponer políticas públicas y sociales capaces de abrir el camino hacia otro modelo de desarrollo, en el cual pueda tener lugar una flexibilización virtuosa, donde la búsqueda de la calidad, de la cooperación, de la articulación productiva y de la innovación sean los objetivos prevalecientes para hacer posible una nueva configuración socio-técnica en la cual el trabajo pueda cumplir el rol de integrador.

Conforme resaltan Santos y Rodrigues, uno de los desafíos más importantes con que se confronta el movimiento de los trabajadores en el nuevo milenio consiste en la "...definición de su nuevo papel en relación a la promoción de alternativas económicas que vayan más allá de la negociación obrero-patronal" (Santos y Rodríguez, 2002: 67). Si esto pareciera a primera vista inalcanzable para el frágil movimiento sindical latinoamericano, no se puede olvidar que los indicios de renovación a los que nos referimos anteriormente tal vez puedan estar indicando posibilidades en esa dirección. No obstante, las fuerzas de debilitamiento son muy fuertes y el futuro es impredecible. Aunque el sindicato en cuanto institución social ya haya vivido históricamente transformaciones profundas como las que la realidad le está planteando en este momento¹¹, el futuro no está determinado y, como ya resaltó De la Garza (2001) dependerá fundamentalmente de la capacidad propositiva y de acción colectiva de los diversos grupos sociales.

*Consuelo Iranzo es Doctora en Sociología del Trabajo y profesora-investigadora del Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela. (CENDES/UCV).

**Marcia Leite es Doctora en Sociología y profesora de la Universidad de Campinas (UNICAMP), Brasil.

Notas

1. “Diversos autores (Racciati y Watanabe) al definir la tercerización hacen hincapié en que ésta se refiere a actividades que ‘antes’ o que ‘tradicionalmente’ se realizaban internamente en la empresa y que ahora se traspasan a otro, un tercero. Este énfasis es importante de tener en cuenta porque de otro modo se corre el riesgo de denominar como subcontratada todas las operaciones de compra de bienes o servicios que realice una empresa para la ejecución de sus funciones” (Echeverría y Uribe, 1998:13).
2. Los contratos temporales se refieren a la legislación aprobada por el Parlamento en 1998, la cual establece la posibilidad de contratación de trabajo temporal con reducción de los costos indirectos de contratación, o sea, con menos derechos laborales (Cardoso, 2003: 65).
3. En su reciente estudio sobre los sindicatos en el Brasil, Cardoso sostiene que hubo un enorme crecimiento de los procesos laborales en la Justicia del Trabajo en los años 90 a través de los cuales se constata la inegable “*restricción empresarial en acatar el aumento de los costos de dimisión[...]* establecido en la Constitución Federal de 1988” (itálicas del autor). Esa forma de actuación del empresariado, que, según el autor, evidencia una manera de provocar en frío una flexibilización del mercado de trabajo bajo la anuencia del Estado – en la medida en que este se mostró desinteresado en fiscalizar a los empleadores – se constituyó, al lado del aumento de la contratación no registrada, en un elemento que favoreció los procesos de tercerización y subcontratación ampliamente adoptados por las empresas en esos años. (Cardoso, 2003: 185) .
4. Ver también al respecto el compendio coordinado por De la Garza, 2001.
5. Estudio sobre las relaciones triangulares en Venezuela que está siendo llevado a cabo por Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter.
6. Vale señalar que este tipo de cooperativa atenta directamente con la concepción del cooperativismo como una forma de asociación libre de los trabajadores, que según las

investigaciones de Santos (2002), vienen también desarrollándose en el continente como formas alternativas de producción a las determinadas por la globalización hegemónica.

7. Esta crisis, aun que no sea universal, es profunda en el sentido de que alcanza especialmente “los núcleos más destacados del sindicalismo militante de la década de 1980, vale decir, los trabajadores industriales y los bancarios” (Cardoso, 2003: 233).

8. Una interesante discusión sobre las diferentes posiciones encontradas en la bibliografía internacional que relativiza la actual crisis sindical puede ser encontrada en Santana y Ramalho, 2003.

9. Tales indagaciones no son exclusivas de América Latina, sino que son válidas para todo el mundo occidental. Como indica Charles Tilly, a menos que nuevos modos de organización sean encontrados, la propia democracia está amenazada de ser oprimida “por las nuevas oligarquías del capital” (Tilly, 1995, apud Beynon, 2003: 47).

10. Vale señalar que ni el Bloque de los países desarrollados ni el de los países asiáticos han seguido tales medidas con la misma obediencia que se ha exigido de los países latinoamericanos.

11. Ello ocurrió en los inicios del siglo XX cuando, con la introducción del fordismo, los sindicatos de oficio vivieron una profunda crisis. La capacidad de transformación de la institución, sin embargo, se reveló con la paulatina sustitución del sindicato de oficio por el sindicato de masa, que se volvió el sindicato típico del nuevo modo de acumulación.

Bibliografía

Abramo, Laís 1998 “Um olhar de genero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas” en Laís Abramo y Alice Rangel de Paiva Abreu: *Gênero e trabalho na Sociologia Latino-americana*. (São Paulo/Rio de Janeiro: ALAST/SERT).

____ 1999 “Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: algumas hipóteses para a discussão” en Enrique de la Garza (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (Buenos Aires: CLACSO).

____ 2001 “Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación” en la *Revista Trabajo*, Año 2, N° 4, enero-julio, segunda época. (México: UAM).

Abramo, Laís y Leite, Marcia 2002 “Novas institucionalidades e novas formas de regulação no mundo do trabalho”, *Revista Pro-Posições* vol 13, no. 1 (37), jan/abr 2002. (Campinas: Faculdade de Educação/ Unicamp).

Abreu, Alice, Gitahy, Leda, Ramalho, José Ricardo e Ruas, Roberto 2000 “Produção flexível e relações interfirmas na cadeia automotiva”, en Alice Abreu (coord) *Produção flexível e*

novas institucionalidades na América Latina (Rio de Janeiro: Editora UFRJ).

Amorim, Elaine 2003 *No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção, dissertação de mestrado*. (Campinas: Departamento de Política, IFCH/Unicamp).

Beynon, Huw 2003 “O sindicalismo tem futuro no século XXI?”, en Marco Aurélio Santana y José Ricardo Ramalho (coord.): *Além da Fábrica. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social* (São Paulo: Boitempo).

Bilbao, Andrés 1999 “La posición del trabajo y la reforma de mercado de trabajo” en Faustino Mígueles y Carlos Prieto (dir y coord.) *El empleo en España* (Madrid: Siglo XXI de España, editores).

Bronstein, Arturo 1999 *La subcontratación laboral OIT*
www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf

Buonfiglio, María Carmela y Dowling, Juan Alfonso 2000 “Flexibilização das relações de trabalho: precarização e desemprego” (Buenos Aires: CD-R del III Congreso de ALAST).

Cardoso, Adalberto 2003 *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil* (São Paulo: Boitempo).

Cardoso, Adalberto Comin, Álvaro e Guimarães, Nadya 2001 “Os deserdados da indústria: Reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires: ALAST).

Cardoso, Adalberto 2000 *Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística* (Rio de Janeiro: Editora FGV).

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo 2000 “¿Existe un cluster en la maquiladora electrónica en Tijuana? En Jorge Carrillo (coord.) ¿Aglomeraciones locales o cluster globales? *Evolución empresarial e institucional en el norte de México* (México: El Colegio de la Frontera Norte).

Carrillo, Jorge y Miker, Martha 2000 “A formação de um pólo automotivo no norte do México”, en Alice Abreu (coord) *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina* (Rio de Janeiro: Editora UFRJ).

Castel, Robert 1999 *La metamorfosis de la cuestión social* (Argentina: Paidós)

Castillo, Juan José 1989 “La división del trabajo entre empresas” en *Sociología del Trabajo*, nueva época, N°5, invierno 1988/89, (Madrid).

____ 1993 “Una macro empresa no (siempre) es un distrito cualificado”. El transformado del plástico en *Arganda del Rey* (Madrid: mimeo).

Charlier, Jean-Emile, Créviaux, Christophe y Nahon, Sebastian 2001 “Une approche de l’emploi atypique au travers de sa dimension stratégique” en *Marches du travail et*

differenciations sociales. Approches comparatives. LEST), CNRS. www.univ-aix.fr/lest

Coriat, Benjamín 1984 *La Robotique*. (Paris: Editions La Découverte).

_____ (1994) *Pensar al Revés*. Trabajo y organización en la empresa japonesa, (Siglo XXI Editores, Coyoacán).

De la Garza, Enrique (coord.) 1998 *Modelos de Industrialización en México*. (México: UAM)

_____ (2000a): “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en Enrique de la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (México: Fondo de Cultura Económica).

_____ 2000b “Fin del trabajo o trabajo sin fin” en Enrique de la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (México: Fondo de Cultura Económica).

_____ 2001 “Democracia, representatividad y legitimidad sindical” en Enrique de la Garza (coord.) *Democracia y cambio sindical en México*, (México: Friedrich Ebert Stiftung; Solidarity Center/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO; P y V Editores).

Echeverría, Magdalena y Uribe, Verónica 1998 *Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación* (Chile: OIT).

Egger, Philippe 1997 “Trabajo en régimen de subcontratación y empleo: algunas propuestas iniciales” en *La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones. Educación Obrera* (Ginebra: OIT).

Fonseca, Hugo 1999 “Articulación productiva: la subcontratación. Una alternativa para las empresas centroamericanas” en *Revista Académica Universidad Autónoma de Centro América*. www.uaca.ac.cr/acta/1999nov/hfonseca.htm

García, Anselmo, Mertens, Leonard y Wilde, Roberto 1999 “Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores” en *Serie Desarrollo Productivo* N° 54. (México: CEPAL)

García, Brígida y Oliveira, Orlandina 2003 “Trabajo e ingresos de los miembros de las familias en el México metropolitano”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.) *La situación del trabajo en México 2003* (México: IET -Instituto de Estudios del Trabajo, Solidarity Center).

Garcia, Sandro 2000 “*Reestruturação produtiva e terceirização do trabalho no Brasil*” (Buenos Aires: CD-R del III Congreso de ALAST).

Gitahy, Leda y Bresciani, Luis Paulo 1998 “Reestruturação produtiva e trabalho na indústria automobilística” *Textos para discussão* no. 24. (Campinas : DPCT/IG/Unicamp).

Glaxmann, Dominique (2001 “Reflexions autour du travail interimaire: peut-on mobiliser durablement une main-d’oeuvre instable” en *Marches du travail et differenciations sociales. Approches comparatives. Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail* (LEST), CNRS.

Gordon, David 1996 *Fat and Mean* (Nueva York: The Free Press).

Guimarães, Nadya, Comin, Álvaro e Leite, Marcia 2001 “Por um jogo de soma positiva: conciliando competitividade e proteção ao emprego em experiências inovadoras em negociação no Brasil”, en Nadya Araújo Guimarães e Scott Martin (coord): *Competitividade e Desenvolvimento. Atores e Instituições Locais* (São Paulo: Editora Senac).

Herrera, Fernando y Melgoza, Javier 2003 “Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral” en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.) *La situación del trabajo en México, 2003* (México: IET -Instituto de Estudios del Trabajo, Solidarity Center).

Iranzo, Consuelo 1997 “Las relaciones laborales en la reestructuración productiva: el caso de SIDOR” en *Cuadernos del CENDES*, Año 14, segunda época, enero-abril. (Caracas:CENDES).

Klein, Naomi 2001 No Logo. *El poder de las marcas* (Barcelona: Paidós)

Lavinas, Lena, Sorj, Bila, Linhares, Leila, Jorge, Ângela 1999 Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade, Projeto Inter-regional OIT/DANIDA *Trabalho a domicílio na economia global* (Santiago de Chile: OIT).

Leite, Marcia 1996 “A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional”, *Novos Estudos Cebrap* no. 45, julho de 1996. (São Paulo: Cebrap).

_____2001 “Nuevas respuestas del sindicalismo brasileño: la experiencia de la Cámara Regional del Gran ABC” en *Cuadernos del CENDES* (Caracas: CENDES).

_____2003 *Trabalho e sociedade em transformação. Mudanças produtivas e atores sociais* (São Paulo: Fundação Perseu Abramo).

Lima, Jacob 1998 “Cooperativas de produção industrial: autonomia e subordinação do trabalho”, en Nadya Castro y Cláudio Dedecca (coord) *A ocupação na América Latina. Tempos mais duros* (São Paulo/Rio de Janeiro: ALAST).

_____1999 “Novas formas, velhos conteúdos: diversidade produtiva e emprego precário na indústria do vestuário”, *Revista Política e Trabalho* no. 15, São Paulo.

_____2002 *As artimanhas da flexibilização: O trabalho terceirizado em cooperativas de produção* (São Paulo: Terceira Margem).

Martins, Heloísa y Ramalho, José Ricardo (coord) 1994 *Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século* (São Paulo: Hucitec/Nets-Cedi).

Nogueira, Luciana e Ikezaki, Regina 1999 “A construção das cooperativas no nordeste brasileiro”, en DIEESE (coord) *Emprego e desenvolvimento tecnológico* (São Paulo: DIEESE/CESIT).

Novick, Marta, Miravalles, Martina y Senen, Cecilia 1997 “Vinculaciones interfirmas, estrategias de adaptación y competencias profesionales en Argentina” en Marta Novick y Maria

Antonia Gallart (coord.) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales* (Montevideo: Cinterfor/OIT/Red latinoamericana de Educación y Trabajo).

Panorama Laboral 2003 (Lima: OIT).

Piore, Michael. y Sabel, Charles 1984 *The second industrial divide* (Nueva York: Basic).

Ramalho, José Ricardo y Santana, Marco Aurélio 2003 “Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social”, en Marco Aurélio Santana y José Ricardo Ramalho (coord) *Além da Fábrica. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social* (São Paulo: Boitempo).

Recio, Albert 1999 “La segmentación del mercado laboral en España” en Faustino Mígueles y Carlos Prieto (dir y coord.) *El empleo en España* (Madrid: Siglo XXI de España, editores).

Rodrigues, Iram 2003 “Relações de trabalho no ABC paulista”, en Marco Aurélio Santana y José Ricardo Ramalho (coord) *Além da Fábrica. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social* (São Paulo: Boitempo).

Rueda Peiro, Isabel (coord.) 1997 *Las empresas integradoras en México* (México: Siglo XXI editores).

Salas, Carlos y Zepeda, Eduardo 2003 “Empleo y salarios en el México contemporáneo”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.) *La situación del trabajo en México, 2003* (México: IET -Instituto de Estudios del Trabajo, Solidarity Center).

Santana, Marco Aurélio y Ramalho, José Ricardo (coord) 2003 *Além da Fábrica. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social* (São Paulo: Boitempo).

Santos, Boaventura. e Rodríguez, Cesar 2002 “Para ampliar o cânone da produção”, in Boaventura de Souza Santos (coord) *Produzir para viver. Os caminhos da produção não capitalista* (São Paulo: Civilização Brasileira).

Santos, Boaventura (coord) 2002 *Produzir para viver. Os caminhos da produção não capitalista*. (São Paulo: Civilização Brasileira).

Sarfati, Hedva 1999 *Flexibilité et creation d'emplois: un defi pour le dialogue social en Europe*. (París: Ed. L'Harmattan).

Trías, Velia 1999 "Visión: outsourcing", en *It manager. Gestión estratégica de tecnología It Media* (Caracas) Junio 1999.

Urrea, Fernando 1999a “Globalización, subcontratación y desregulación laboral” en Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (comp.): *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. (Colombia: Utópica ediciones).

_____1999b“Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado” en Enrique de la Garza (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. (Buenos Aires: CLACSO).

Valero, Edgar A. 1999 “Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industria” en Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (comp.) *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina* (Colombia: Utópica ediciones).

Vázquez Barquero, Antonio 1999 *Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno*. (Madrid: Ed. Pirámide).