



# LA *sub* *contra-* *tación* EN ARGENTINA



**Dirección editorial:**

*Norma Díaz*

**Investigador responsable:**

*Oswaldo Battistini*

**Investigador asistente:**

*Federico Marongiu*

**La subcontratación en Argentina.**

El presente trabajo está basado en la investigación:  
Condiciones de Trabajo en empresas tercerizadas en el marco del  
“**Proyecto de fortalecimiento y consolidación de LASOS**”  
que el CEFS-FeTIA-CTA tiene convenido con la DGB Bildungswerk.

**Investigadores:**

*Oswaldo Battistini,*  
con la colaboración de *Marisel Zaz* y *Leandro Ramírez*.

**Diseño y diagramación:**

*María Isabel Barutti*

**Corrección:**

*Pilar Sánchez*

**CEFS: [www.cefs.org.ar](http://www.cefs.org.ar) / [lasos@cefs.cta.org.a](mailto:lasos@cefs.cta.org.a)**

**Impreso en:** Imprimac

Marzo 2010

# LA *subcontratación* EN ARGENTINA

OSVALDO R. BATTISTINI<sup>1</sup>

Durante los años noventa, en pleno auge del modelo neoliberal, y bajo el paraguas de la flexibilidad laboral las empresas comenzaron a implementar diversos mecanismos destinados a aligerar sus organizaciones productivas. Uno de los instrumentos privilegiados fue la subcontratación de actividades o trabajadores. En principio, la subcontratación o tercerización fue desarrollada por las grandes empresas transnacionales, cuyas capacidades técnicas y potencialidades económicas les otorgaban la posibilidad de administrar un sistema asentado en la presencia de

varios espacios productivos confluentes y trabajadores pertenecientes a distintas firmas. Al mismo tiempo, estas empresas contaban con la fuerza para contrarrestar cualquier acción sindical en su contra<sup>2</sup>, al mismo tiempo que eran beneficiadas por la presencia de un gobierno que se encargaba de aligerar los mecanismos de control y flexibilizar las normas laborales, fomentando también, cualquier medida que las ayude a disminuir costos.

A partir del aumento indiscriminado<sup>3</sup> en la utilización de la subcontratación, distintas

1. Doctor en sociología. Investigador del CONICET y del Instituto de Investigaciones Gino Germani, ambos de la Universidad de Buenos Aires. Profesor de la UBA.

2. No debemos olvidar que, en pleno auge neoliberal, el número de desocupados y el empleo no registrados fueron crecientes, a lo cual se sumaba la flexibilización laboral, la presión para evitar la afiliación sindical de los trabajadores, el desprestigio de gran parte de la dirigencia sindical, etc. Bajo estas condiciones, la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores era totalmente despareja.

3. Hablamos de aumento indiscriminado porque, si consideramos que muchas grandes empresas (como las automotrices) siempre subcontrataron partes de su producción (en las autopartistas), estos mecanismos ya existían antes de los años noventa. La diferencia fundamental, es que en tiempos anteriores, las grandes empresas contrataban solamente aspectos muy colaterales de la producción central de la empresa. Desde los noventa, en cambio, llegaron a tercerizarse tantas actividades que, en algunos casos, algunas de las empresas madre se volvieron prácticamente ensambladoras de partes.

visiones respecto a la misma pudieron generar ciertas confusiones en su tratamiento. Por este motivo, una de nuestras primeras intenciones fue tratar de aclarar cuál era el significado de dicha forma organizativa de la producción y el trabajo y cuáles fueron las formas en que se expresaba.

En el marco de esta investigación hemos tratado también de identificar las principales características de la subcontratación, tratando de diferenciarla de otras formas de organización del trabajo. Luego relevamos cómo se desarrolla en nuestro país, y las actividades donde lo hace. Analizamos después la normativa que la regula y su aparición en la negociación colectiva, para terminar con las consecuencias sobre los trabajadores y la acción sindical posible para contrarrestar sus efectos perniciosos sobre estos últimos.

### ¿Qué es y cómo opera la tercerización?

Aquello que conocemos normalmente como tercerización o subcontratación puede ser definido de diferentes maneras y puede, asimismo, contar con distintos significados en la práctica. Del mismo modo, el término tercerización puede prestarse a confusiones.

Esto último sucede con las palabras tercerización y terciarización. En este sentido, advertimos que la palabra tercerización refiere específicamente a la externalización o subcontratación de actividades de una empresa principal a una empresa secundaria, para derivar costos operativos y flexibilizar la producción. En cambio, la palabra terciarización corresponde a la derivación al *sector terciario* (actividades comerciales y de servicios como: las correspondientes a las finanzas, al comercio minorista y mayorista, al transporte, a los servicios gubernamentales, las actividades jurídicas, los servicios sociales -salud, educación-, personales -peluquería, cines, etc.) de actividades de la economía que anteriormente eran realizadas por el *sector primario* (actividades extractivas o productivas de recursos naturales: agricultura, ganadería, forestación, minería, pesca, etc.) o *secundario* (transformación de los recursos naturales: industria y construcción).<sup>4</sup>

Otra de las confusiones que se genera es entre la subcontratación y la precarización del trabajo. Esta segunda palabra refiere a las situaciones en las cuales las condiciones de empleo y trabajo, para algunos trabajadores, se presentan absolutamente deterioradas. Cuando hablamos de la precarización del empleo nos referimos a la existencia de contratos a tiempo determinado, con facilidades para su implementación e interrupción; a los

4. Stolovich, Luis (1995). "La tercerización ¿Con qué se come?" CIEDUR, Montevideo, Uruguay.  
<<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf> >

contratos no registrados o “en negro”; las pasantías; o los contratos a tiempo parcial, es decir, a todas las formas contractuales que se apartan del contrato por tiempo indeterminado y a jornada completa. Por estas características de diferenciación respecto a una forma típica (el contrato por tiempo indeterminado), a los contratos precarios suele calificárseles como atípicos. Por precarización del trabajo, entendemos a las situaciones donde los salarios de los trabajadores son mucho más bajos que la media nacional, hay un deterioro sustancial del medio ambiente de trabajo, o existen malos tratos o actitudes sumamente despóticas del patrón, etc. Debido a que, en la mayor parte de los casos, la subcontratación avanzó de la mano de fuertes reducciones de costos de las empresas, los empleos generados por ellas, fueron bajo condiciones de precarización. Esta realidad, generó la asimilación de un término al otro y, por lo tanto, la confusión. Es por ello que tratando de aclarar este punto, efectuamos la distinción y advertimos que no necesariamente la subcontratación implica la precarización, ni la existencia de esta última implica la subcontratación. La precarización no es prerrogativa de las subcontratistas, porque en las empresas madres, también, puede estar el trabajo precarizado. Asimismo, podría darse el caso en que las condiciones de empleo y de trabajo sean mejores en la subcontratista que en la empresa madre. Hacemos esta distinción fundamentalmente para el caso que la subcontratación se genere bajo la forma de tercerización de activi-

dades productivas o de servicios en una segunda empresa. En los casos que se tercerice el empleo (mediante empresas de servicios eventuales) o por contratos independientes, creemos que los términos pueden ser intercambiables.

Luego, la tercerización puede ser comprendida de diferentes maneras y denominada a partir de distintos nombres. Respecto a este último aspecto, se adjudica a un mismo proceso, el título ya explicitado de “tercerización”, pero también puede ser el de “subcontratación”, “externalización”, “descentralización” o “deslocalización” y hasta en inglés “*outsourcing*”.

Según diferentes estudios, las formas en que corrientemente la subcontratación se expresa son las siguientes:

- Como subcontratación de una segunda empresa para que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por una empresa madre o primaria. Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de esta última.
- Como intermediación en la gestión de la contratación realizada por una segunda empresa que se encarga de contratar personal, que luego trabajará en la empresa principal o contratante como trabajadores directos o estables.
- Como agencia de empleo eventual, suministrando trabajadores a su nombre, para que presten servicios eventuales en la empresa principal.

- Bajo contratos de servicios u obra, o como trabajadores independientes, pero cobrando por el trabajo realizado a través de una factura propia.

En Argentina, estas diferentes formas tuvieron expresión y existieron bajo distintas combinaciones según la actividad y la empresa. Abundaremos sobre este tema más adelante.

### **Divide y reinarás**

Mediante estos sistemas de trabajo, las empresas lograron segmentar o fraccionar los colectivos laborales, entre un núcleo duro o privilegiado y otro, el de los tercerizados, cada vez menos identificados con el anterior. Por otra parte, se generan situaciones en las cuales, en el mejor de los casos, cada grupo de trabajadores (el de la empresa principal y los de las tercerizadas) cuenta con diferentes inserciones sindicales o, en la peor de las situaciones, algunos de ellos ni siquiera están sindicalizados.

En otros casos, cuando se contrata trabajadores eventuales (por agencia), estos pueden indistintamente pasar de sindicato en sindicato (en sus diferentes contratos) o directamente, por este cambio constante, nunca estar protegidos por ninguna organización.

Por otra parte, con las diferentes formas de la subcontratación, los riesgos empresarios pasan a ser derivados, en última instancia, en los trabajadores. La cuarta modalidad mencionada (el trabajador contratado en forma independiente), aparecería como el caso extremo, ya que cada trabajador pasa a ser considerado como su propio “empresario”.

### **Formas del subcontrato en Argentina y principales actividades donde se desarrolló**

Como dijimos, en nuestro país, la subcontratación moderna<sup>5</sup> se desarrolló bajo la marca del neoliberalismo y la flexibilización, a partir de los años noventa del siglo pasado.

---

5. Hablamos de subcontratación moderna en el sentido antes mencionado, por la existencia de otras formas anteriores en el propio capitalismo y correspondientes a la producción fordista o de masas. Pero también podemos decir que la organización del trabajo pre-capitalista tuvo una forma similar, como la contratación, por parte de los comerciantes (quienes contaban con el poder del acceso al mercado), de grupos de trabajadores (generalmente, familias), en sus domicilios, para que fabriquen un producto bajo las normas y con la provisión de materias primas por parte de dichos comerciantes. Estas formas organizativas fueron denominadas como *putting out system*.

Por ejemplo, la subcontratación de empresas (generalmente, pequeñas o medianas –PyMES–), sobre todo para la producción de partes o insumos productivos, suministrados por otras firmas, se puso en práctica de dos formas: a) incorporando las contratistas en el espacio de producción de las contratantes, es decir, el modelo de fábrica integrada o consorcio modular. En ese caso, la empresa madre conserva para sí el ensamblado final, pero dentro de su propia planta conviven distintos proveedores, a los cuales se suman los proveedores externos. En Argentina, un caso típico fue la planta de la empresa Volkswagen<sup>6</sup>; b) los contratistas fabrican las partes en sus propias plantas y trasladan su producto a la planta madre, de acuerdo al plan de producción estipulado por esta última. Para la producción, también pueden señalarse los casos de otras automotrices en Argentina, como ocurre en General Motors y Toyota<sup>7</sup>. Si consideramos la combinación entre provisión de partes o insumos productivos y servicios, lo que ocurre en la mayoría de las grandes empresas, es una combinación de ambas metodologías de aplicación de la subcontratación. Es decir, los proveedores de partes las fabrican en sus propias plantas y las envían a la planta madre y

los servicios (limpieza, mantenimiento, etc.) son provistos en la misma planta de la firma madre.

Actividades típicamente provistas por empresas subcontratistas:

- Logística
- Limpieza industrial (directamente relacionada con las necesidades de producción)
- Limpieza de los edificios
- Mantenimiento
- Construcción
- Seguridad
- Producción de partes
- Selección de personal
- *Call centers*

Al producirse la expansión de la subcontratación comenzaron a proliferar PyMES encargadas de proveer los nuevos servicios, antes desarrollados por la

6. Ver Novick, M., Yoguel, G.; Catalano, A., Albornoz, F. (2001). "Nuevas configuraciones en el sector automotor Argentino. La tensión entre estrategias productivas y comerciales". Ponencia presentada en el 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

7. Ver Battistini, O. (2000). "La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988-1998)". Tesis de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. <<http://www.ceil-piette.gov.ar/docfor/posg.html#ta>>

misma empresa madre. Surgieron así, nuevas empresas que se encargaron de las tareas de logística, limpieza, mantenimiento, seguridad, etc. En la producción de partes, lograron reinstalarse las PyMES, anteriormente proveedoras de las grandes empresas industriales. Otras, se desarrollaron en función de las nuevas demandas y algunas fueron atraídas, desde el exterior, por las transnacionales que se instalaban en el país, como sucedió, por ejemplo, en el caso de Toyota Argentina<sup>8</sup>.

En las actividades mencionadas anteriormente se ubican los *call centers*. Esta es una nueva actividad que ha alcanzado una vía de desarrollo inusitada en los años noventa. Esto sucedió por la tendencia sobresaliente de las grandes firmas, a priorizar un seguimiento continuo del mercado, el establecimiento de estrategias agresivas de marketing y la despersonalización de la atención al cliente. Cuando el mercado se tornó un espacio de competencia feroz, las empresas multiplicaron los mecanismos para atraer a los clientes, uno de ellos fue una persistente estrategia de marketing, desarrollada a partir de comunicaciones telefónicas con potenciales clientes. Otro de los mecanismos fue el testeo del mercado y sus tendencias por medio de las encuestas telefónicas (esto

también fue utilizado por las encuestas electorales o de opinión pública). Al mismo tiempo se promovieron y vendieron servicios que garantizaron atención personalizada, rápida, permanente, y absolutamente eficiente al cliente. De esta forma, sin embargo, la instalación de *call centers* terminó diluyendo la presencia de la empresa frente a quienes, luego de contar con el servicio o haber comprado un producto, efectuaban reclamos. En muchos casos estos sistemas pasaron a ser poco menos que agujeros negros en los que eran absorbidos los constantes reclamos de los clientes, actuando casi con una lógica catártica para estos últimos. Así, se regulaba el tiempo de atención real y de solución efectiva de los problemas. Muchas veces, la ausencia de respuesta inmediata terminaba por desalentar el reclamo y descargar a la empresa de la necesaria respuesta. Asimismo, estos sistemas se implementaron con una gran presencia de trabajadores precarizados (con contratos a plazo), bajo fuertes presiones de los patrones, (monitoreo permanente, castigos, normas disciplinarias estrictas, etc.) y de *stress* al pasar a representar a la empresa ante el cliente y por lo tanto, responder ante las fallas de la misma<sup>9</sup>.

Otro caso interesante de subcontratación se da cuando una firma internacional

8. Idem ant.

9. Para el trabajo en los *call centers* ver: Abal Medina, P. (2009). "Dispositivos, resistencias, modos de politización. Un estudio sobre la relación capital-trabajo en grandes empresas". Tesis doctoral IDES-UNGS.



contrata todo el proceso productivo en el país, incorporando únicamente la marca y el principal insumo. Este es el caso de las grandes marcas de bebidas gaseosas, como Coca Cola o Pepsi. Ellas traen al país solamente la esencia de la bebida y otras empresas nacionales (embotelladoras), se encargan de generar el producto final. Se hace por el sistema de Franquicia, con lo cual se trata de eludir la normativa referida a la solidaridad relativa a la tercerización.<sup>10</sup>

Como dijimos, en otra de las formas de tercerizar, parte del trabajo se lleva adelante mediante la contratación de empresas de servicios eventuales, las cuales proveen de personal eventual a otras empresas y se hacen responsables por la selección de los trabajadores, el pago de sus salarios y los demás derivados de la relación contractual, mientras esta persista. La empresa madre se desentiende, de esta forma, de la necesidad de generar una relación estable con ciertos trabajadores. Así, puede regular sus planteles de acuerdo a las necesidades productivas co-

yunturales, contratando eventualmente a una parte de sus trabajadores. Este tipo de subcontratación no debe ser confundido con las empresas que se dedican únicamente a la selección de personal. Estas últimas, solamente actúan en esta tarea y luego, los empleados (generalmente, puestos técnicos, jefaturas o gerencias) pasan a depender de la empresa madre.

En Argentina también se implementó, como una forma de tercerización o externalización de tareas, la contratación de trabajadores independientes. Generalmente, se trata de profesionales o estudiantes universitarios que son contratados por las empresas para una tarea específica o por un plazo determinado (en ocasiones los contratos se renuevan por varios períodos), se paga un monto definido de dinero y se le exige al trabajador que entregue a cambio una factura personal. Para esto, el trabajador se debe inscribir en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y pagar allí sus propios impuestos (monotributo), realizar sus propios pagos a la Seguridad

---

10. Dos fallos contrapuestos de distintos momentos históricos dan la pauta de las diferentes interpretaciones que pueden existir sobre esta problemática y, como las mismas, también dependen de las distintas coyunturas históricas. En el fallo Rodríguez con Embotelladora, de 1993, la Suprema Corte de entonces falló contra el demandante (Rodríguez), por considerar que el trabajo que se realizaba en embotelladora no correspondía a la actividad principal de Pepsi Cola, que en este caso era la marca de la gaseosa producida, en definitiva, por Embotelladora. Según aquel fallo, la responsabilidad de la empresa que terceriza un servicio debía quedar limitada a los casos de actividades que tuvieran una vinculación directa con la actividad «normal y específica» de la empresa que realiza la subcontratación. Por el contrario, en el caso Benítez contra Plataforma Cero (contratista) y el Club River Plate (contratante), la Corte Suprema deja en pie un fallo en el que el contratante debe afrontar las obligaciones del empleador, no cumplidas por el contratista.

Social y contratar un servicio de salud. Si bien esto puede ser entendido como una forma de subcontratación, para la legislación argentina (Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744), si estos trabajadores cumplen con una jornada diaria, trabajan en el local del patrón, bajo directivas emanadas del patrón, se trata directamente de una situación de fraude laboral, como contrato no registrado o “en negro”.<sup>11</sup>

### **La subcontratación en las normas laborales**

No existe una sola norma que regule por completo la relación de subcontratación. Por el contrario, son varias las normas que regulan aspectos parciales de tal relación entre una empresa principal y las contratadas por ella. Tal vez, esta ausencia y cierta indeterminación derivada de ella, haya alentado la multiplicidad de criterios para determinar condiciones igualitarias para los trabajadores contratados a partir de una relación establecida bajo estos criterios.

En adelante, transcribimos los aspectos más relevantes de la normativa que actualmente regula algunos aspectos de esta problemática.

### **Ley 25.013**

Sancionada y Promulgada en 1998

Esta ley reforma la Ley 20.744 (de Contrato de Trabajo) y las leyes 24.013, 24.445 y 24.467

En su artículo 17 sustituye el segundo párrafo del Régimen de Contrato de Trabajo (de la Ley 20.744), que modifica el segundo párrafo de su art. 30, por el texto siguiente: “Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratista el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgo del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará

11. En ámbito de la Red Latinoamericana de Estudios sobre Empresas Transnacionales (RedLat) se ha caracterizado a estas situaciones como de “expulsión” de los trabajadores del derecho del trabajo, utilizándose mecanismos de “deslaboralización” y recurriendo a figuras jurídicas como las “empresas unipersonales (Uruguay), “personas jurídicas” (Brasil) o “cooperativas de trabajo asociadas” (Perú).

responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionados, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones, de la seguridad social”.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250 (Régimen legal del trabajo para los trabajadores de la construcción).

#### **Decreto 1694**

Sancionado en 2006

Este decreto reglamenta las empresas de servicios eventuales, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y sus modificaciones: Ley Nacional de Empleo N° 24.013 (LNE) y sus modificaciones. Deroga los Decretos N° 342/1992<sup>12</sup> y 951/1999.

Los considerandos del decreto apelan a la necesidad de reglamentar el funcionamiento de estas empresas en vista a: la insuficiencia del decreto 342; que las modificaciones introducidas por el decreto 951 hicieran que se generen juicios procurando su inconstitucionalidad (con sentencia favorable y no firme aún en uno de ellos), lo cual provocaría la dispar aplicación de la

normativa entre las empresas dedicadas a la misma actividad, la oportunidad de reemplazar los decretos mencionados desde una perspectiva superadora, con equidad, sustentabilidad y garantías; la introducción del concepto de trabajo decente, de OIT, mediante la Ley 25.877, marcando una directriz en las relaciones laborales, en la que deben considerarse especialmente incluidos los servicios eventuales, por lo que la reglamentación debe estar encaminada a evitar el uso abusivo o fraudulento de este tipo de contratación, reafirmando la regla de indeterminación del plazo, de los arts. 90 y 91 de la LCT y a impedir la actuación de servicios eventuales fraudulentos; que se deben establecer pautas claras en relación al período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias; que debe enumerarse una enunciación taxativa de los tipos de servicios a los que deben ser destinados los trabajadores eventuales, para evitar que sean contratados de esta forma quienes, por sus tareas, deban ser contratados por tiempo indeterminado; que deben brindarse los elementos jurídicos necesarios para que la autoridad administrativa pueda requerir a la empresa usuaria que asuma su rol de empleador, en caso de verificarse la intermediación de una empresa de servicios eventuales no habilitada,

12. Este decreto regulaba el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales.

evitando de esta forma la pesada carga a los trabajadores del juicio individual; que resulta imprescindible que la autoridad de aplicación cuente con la mayor información posible respecto de la intermediación de empresas de servicios eventuales no habilitadas.

Sobre la base de estos y otros considerandos se dicta el Decreto 1694, cuyas principales normas especifican:

Art. 2 - Se considera Empresa de Servicios Eventuales a la entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas –en adelante empresas usuarias– a personal industrial, administrativo, técnico, comercial o profesional, para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

Art. 4 - Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios en su sede, filiales, agencias u oficinas, serán considerados vinculados por un contrato de trabajo permanente continuo, pudiéndose utilizar también las modalidades previstas en el Título III de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, cuando circunstancias excepcionales así lo justifiquen.

Los trabajadores que la empresa de ser-

vicios eventuales contrate para prestar servicios bajo la modalidad de trabajo eventual, serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo permanente discontinuo.

A todos los trabajadores dependientes de la empresa de servicios eventuales, ya sea que presten servicios continuos o discontinuos, les serán de aplicación toda disposición legal, estatutaria, convencional, laboral y de la seguridad social vigente.

Los aportes y contribuciones a la seguridad social respecto de los trabajadores permanentes discontinuos se efectuarán de acuerdo a la legislación aplicable en la empresa usuaria.

Art. 5 - Cuando la relación de trabajo entre la empresa de servicios eventuales y el trabajador fuere permanente y discontinua, la prestación de servicios deberá sujetarse a las siguientes condiciones:

- a) El período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias, no podrá superar los cuarenta y cinco (45) días corridos o los noventa (90) días, alternados en un (1) año aniversario.

- b) El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador.

- c) El nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá modificar el régimen horario,

pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre, o a tiempo total o parcial cuando no lo haya aceptado anteriormente.

d) El lugar de prestación de tareas deberá estar comprendido dentro de un radio de treinta (30) kilómetros del domicilio del trabajador.

e) Durante el período de suspensión, previsto en el inciso a), la empresa de servicios eventuales deberá notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo.

f) Transcurrido el plazo máximo fijado en el inciso a) sin que la empresa de servicios eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo, previa intimación en forma fehaciente por un plazo de veinticuatro (24) horas, haciéndose acreedor de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso.

g) En caso de que la empresa de servicios eventuales hubiese asignado al trabajador nuevo destino laboral en forma fehaciente, y el mismo no retome sus tareas en el término de cuarenta y ocho (48) horas, la empresa de servicios eventuales podrá denunciar el contrato de trabajo en los términos y condiciones previstos en el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

Art. 6 - La empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias:

a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.

b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.

c) Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.

d) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.

e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.

f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

La inobservancia a estas previsiones, dará lugar a la aplicación del artículo 25 del presente decreto y a las sanciones previstas en el artículo 20, inciso b), de

este decreto, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

Art. 7 - Los requerimientos a que se refiere el artículo precedente, deberán respetar una proporción razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar.

Mediante negociación colectiva se establecerán las pautas que permitan determinar los límites mencionados para cada actividad o sector.

La violación a dichos límites, dará lugar a la intervención del Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales creado por este decreto y, en su caso, a la aplicación del artículo 25 de la presente medida, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

Art. 8 - Cuando el empleador requiera de trabajadores para destinarlos a prestar servicios en eventos temporarios de exhibición, promoción o venta de sus productos, ya sea en ferias, congresos, conferencias, exposiciones o programaciones, deberá optar por:

- a) contratarlos y registrarlos como trabajadores propios con las modalidades permitidas en la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones; o
- b) contratar sus servicios a través de una empresa de servicios eventuales, adecuando esta contratación a las nor-

mas que regula esta última actividad; o

- c) subcontratar el evento a terceras empresas, cuya actividad sea de publicidad y promoción. En este caso la contratante deberá, además de cumplir con los recaudos del artículo, 30 segundo párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. 1976), retener las contribuciones con destino a la Seguridad Social que deban efectuarse por los trabajadores destinados a la promoción, exhibición y venta de sus productos, conforme a la normativa que a tal efecto dicte la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía y Producción.

Art. 9. - Bimestralmente, las empresas de servicios eventuales deberán proveer al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, un (1) resumen de su actividad, en el que constará el detalle de la nómina completa de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, individualizando respecto de cada uno de ellos:

- a) Su número de CUIL;
- b) la empresa usuaria en la que presta o prestó tareas, señalando su número de CUIT y lugar de prestación de servicios;
- c) la fecha en que el trabajador eventual comenzó su prestación de servicios en la empresa usuaria;
- d) calificación profesional y remuneración del trabajador;
- e) si al cese en esas tareas fue incorporado como trabajador por tiempo indeterminado de la usuaria;

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social determinará la forma en que deberá presentarse este informe, el que podrá realizarse en formato digital. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social proporcionará al sindicato con personería gremial que represente a los trabajadores de la empresa usuaria, en tanto le sea solicitado, un listado de los contratos suscriptos, en el que consten los datos enumerados en los incisos a) a d) de este artículo.

Art. 10. - Los montos que en concepto de sueldos y jornales paguen las empresas de servicios eventuales no podrán ser inferiores a los que correspondan por la convención colectiva de la actividad o categoría en la que efectivamente preste el servicio contratado y a los efectivamente abonados en la empresa usuaria, en relación a la jornada legal total o parcial desempeñada.

Art. 12. - Las empresas usuarias que ocupen trabajadores a través de empresas de servicios eventuales, habilitadas por la autoridad competente, serán agentes de retención de las obligaciones derivadas de los regímenes de la Seguridad Social.

Las empresas de servicios eventuales abonarán en forma directa a los sindicatos que correspondan las cuotas sindicales, los aportes empresariales y las retenciones a los trabajadores que resulten del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad de la empresa usuaria.

Art. 13. - Las empresas usuarias y de servicios eventuales deberán llevar una

sección particular del libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, que contendrá:

1. Empresas Usuarias

- a) Individualización del trabajador que preste servicios a través de una empresa de servicios eventuales;
- b) categoría profesional y tareas a desarrollar;
- c) fecha de ingreso y egreso;
- d) remuneración denunciada por la empresa de servicios eventuales o el importe total de la facturación;
- e) nombre, denominación o razón social, número de CUIT, número de habilitación y domicilio de la empresa de servicios eventuales a través de la cual fue contratado el trabajador.

2. Empresas de Servicios Eventuales

- a) Individualización del trabajador que preste servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual;
- b) categoría profesional y tarea a desarrollar;
- c) fecha de ingreso y egreso en cada destino;
- d) remuneración;
- e) nombre, denominación o razón social, número de CUIT. y domicilio de las empresas usuarias donde fuera destinado el trabajador.

Las registraciones que se realicen de conformidad con las exigencias de este artículo, además de las que efectúe la empresa de servicios eventuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley n° 24.013 y sus modificaciones, respecto de los trabajadores que

prestan servicios en las empresas usuarias, en todos los casos surtirán plenos efectos, respecto de estas últimas, en lo que hace a la obligación de registración. Art. 14. - Las empresas de servicios eventuales deberán gestionar su habilitación por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de obtener su inscripción en el Registro pertinente.

Serán requisitos indispensables los siguientes:

- a) Tener como mínimo un capital social inicial equivalente a cien (100) sueldos básicos mensuales del personal administrativo, categoría A, del Convenio Colectivo de Trabajo n° 130/75, para empleados de comercio, o el que lo reemplace, vigente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.
- b) Presentar los documentos constitutivos de la sociedad y de la designación de administradores, directores, gerentes o responsables legales según el tipo societario de que se trate.
- c) Declaración de las áreas geográficas dentro de las que se prestará el servicio a las empresas usuarias.
- d) Denunciar el domicilio de la sede central, locales, oficinas y sucursales.
- e) Acreditar las inscripciones impositivas y de la seguridad social.
- f) Acreditar la contratación del seguro de vida obligatorio.
- g) Constituir las garantías a la que se refiere el artículo 78 de la Ley n° 24.013.
- h) Constituir domicilio en la sede de

su administración el que surtirá efectos respecto de los trabajadores, las empresas usuarias, la Autoridad de Aplicación y demás organismos fiscales y de la seguridad social.

Cualquier cambio o modificación de los precitados requisitos, así como también la apertura de nuevos locales, oficinas, agencias o sucursales, deberá ser comunicado a la Autoridad de Aplicación con una antelación de diez (10) días hábiles a su realización.

Art. 26. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social constituirá, con carácter permanente, un Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales, el que estará compuesto por representantes de los sindicatos con personería gremial con ámbito de actuación personal en la actividad principal de la empresa usuaria, de la asociación representativa de las empresas de servicios eventuales y de las asociaciones representativas de las empresas usuarias y tendrá por objeto evaluar las condiciones generales y particulares en que se desarrolla la actividad para una mejor aplicación de las disposiciones de la presente medida.

1. A tal efecto, el Observatorio de Buenas Prácticas podrá:

- a) Recibir denuncias o pedidos de convocatoria de cualquiera de sus integrantes, a los fines de analizar si los servicios denunciados se ajustan a las pautas del presente decreto y, en su caso, dar intervención a la Autoridad de Aplicación del mismo;



- b) solicitar y recibir informes de la inspección de trabajo sobre los relevamientos efectuados y sobre sus resultados;
- c) procurar arribar a fórmulas de acuerdo en las controversias que voluntariamente le sean sometidas;
- d) analizar los casos particulares cuando se denuncie una proporción irrazonable e injustificada en el número de trabajadores eventuales contratados en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también cuando no respete una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar;
- e) elaborar recomendaciones de buenas prácticas en materia de servicios eventuales;
- f) proponer, con carácter no vinculante, modificaciones a la reglamentación de la actividad de las empresas de servicios eventuales.

2. Las normas complementarias determinarán la cantidad de representantes titulares y alternos que integrarán el Observatorio, los que permanecerán en esa condición por dos (2) años.

En la designación de los sindicatos y de las asociaciones representativas de las empresas usuarias se deberá tener en cuenta las actividades que usualmente demanden los servicios que se reglamentan en el presente.

Si el Observatorio debiera intervenir en otras actividades no representadas, en los casos puntuales se deberá permitir la intervención del sindicato con personería gremial y de la asociación

representativa de las empresas usuarias en la actividad de que se trate.

### **Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744)**

Los artículos de esta ley que actualmente regulan la subcontratación son los siguientes:

#### Interposición y mediación - Solidaridad

Artículo 29.- Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

*Modificado por: Ley 24.013 Art.75*

Artículo 29 BIS.- El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada

por la autoridad competente<sup>13</sup>, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

*Modificado por: Ley 24.013 Art.76*

#### Subcontratación y delegación - Solidaridad

Artículo 30.- Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguri-

dad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir, además, a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen

13. La posibilidad de contratar trabajadores mediante este tipo de empresas fue habilitada por la dictadura militar, en la reforma de facto realizada en 1976. Ver Meik, M. y Zas, O. (1990). "Desregulación y flexibilización normativa de la protección en el ordenamiento laboral argentino". En Galin, P. Y Novick, M. (comps.). *La precarización del empleo en la Argentina*. CLACSO. Buenos Aires.

de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250<sup>14</sup>.

*Modificado por: Ley 25.013 Art.17*

Empresas subordinadas o relacionadas - Solidaridad

Artículo 31.- Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.<sup>15</sup>

Capítulo IV

Del contrato de trabajo eventual (artículos 99 al 100)

Caracterización.

Artículo 99.- Cualquiera sea su deno-

minación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá, además, que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

*Modificado por: Ley 24.013 Art.68*

Aplicación de la ley - Condiciones

Artículo 100.- Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los

14. Este artículo fue modificado en 1976 (antes era el n° 32), tendiendo a limitar la responsabilidad solidaria de la empresa principal en los supuestos de contratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento. La norma, en su anterior redacción, comprendía a los servicios referidos a la actividad principal y también a la accesorio, tuviera o no fines de lucro. Ver Meik y Zas, op. cit.

15. También “se flexibilizó el artículo 33 originario (hoy art. 31), reduciendo la responsabilidad al supuesto de conjunto económico de carácter permanente, mientras la norma anterior se extendía a los accidentales, y al agregar como requisito de operatividad la existencia de maniobras fraudulentas o ‘condición temeraria’, con lo cual el ámbito de aplicación de la disposición, interpretada literalmente, se reduciría notoriamente”. Ver Meik y Saz, op. cit.

trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo. (artículos 101 al 102)

Caracterización - Relación directa con el empleador - Substitución de integrantes - Salario colectivo - Distribución - Colaboradores -

Artículo 101.- Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo. Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales

exigidas en la integración del grupo. El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Trabajo prestado por integrantes de una sociedad - Equiparación - Condiciones.

Artículo 102.- El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

En el artículo 271 de la misma ley se extienden los beneficios de construcción de la empresa madre, a los trabajadores subcontratados:

Obras y construcciones - Contratista

Artículo 271.- Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 268 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista. Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad y estará, además, limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

En el Nuevo Régimen Laboral, correspondiente a la Ley 25.877, que reemplaza a la Ley 25.250 se incorpora la obligación de las empresas contratantes de incluir a las tercerizadas en sus balances sociales, y se indica que las cooperativas no podrán proveer servicios eventuales ni constituirse en agencias de colocación.

## **Régimen Laboral**

### **Ley n° 25.877**

Derógase la Ley n° 25.250 y sus normas reglamentarias. Ordenamiento del Régimen Laboral. Derecho Individual del Trabajo. Período de Prueba. Extinción del Contrato de Trabajo. Preaviso. Promoción del Empleo. Derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva.

Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social. Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo. Disposiciones Finales.

Sancionada: Marzo 2 de 2004.

Promulgada: Marzo 18 de 2004.

Artículo 26. — El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- c) Incidencia del costo laboral.
- d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Rotación del personal por edad y sexo.
- g) Capacitación.
- h) Personal efectivizado.
- i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
- k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

#### Cooperativas de Trabajo

Artículo 40. — Los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

Si durante esas inspecciones se comprobare que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo denunciarán, sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constatar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción, esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos del artículo 101 y concordantes de la Ley n° 20.337.

Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar

servicios propios de las agencias de colocación.

#### **Regulaciones mediante la negociación colectiva**

Desde los años noventa, con el auge de la flexibilización laboral y por impulso del decreto 1334/91, que regulaba la obligatoriedad de encuadrar la negociación colectiva en pautas de productividad, gran parte de los convenios colectivos incluyeron regulaciones estableciendo la posibilidad de la subcontratación o tercerización de actividades específicas. En estos convenios se especificaba que los trabajadores correspondientes a estas empresas no quedaban amparados por ellos, lo cual derivaba en situaciones en las cuales las condiciones de trabajo, los salarios y la representación sindical pasaban a ser diferentes a las que regían a los trabajadores de las empresas contratantes.

Desde 2003 en adelante, varios conflictos sindicales y reclamos de los trabajadores tienen eje en las diferentes condiciones, e impulsan el establecimiento de inclusiones de los contratados por las tercerizadas en los nuevos convenios de la empresa madre.

Desde 2003 en adelante, varios conflictos sindicales y reclamos de los trabajadores tienen eje en esas diferentes condiciones, e impulsan el establecimiento de inclusiones de los contratados por las tercerizadas en los nuevos convenios de la empresa madre.

**Evolución de la normativa sobre subcontratación**

NORMA	AÑO DE SANCIÓN	REGULACIONES
Ley n° 20.744	1974 y modificada en 1976 – 1991 – 1995 – 1999 y 2004	<p>En la ley, promulgada en 1974, se incorporan los contratos por obra, equipo y asociación. Se incluye la responsabilidad solidaria de la empresa principal sobre la contratación de trabajadores por empresas contratistas, tanto para los trabajos contratados para la actividad principal como para la accesorio, con o sin fines de lucro (art. 30). Así como la responsabilidad del conjunto económico de carácter permanente y accidentales (art. 33).</p> <p><b>Reforma de 1976:</b></p> <p>Introducción posibilidad de contratación mediante ESE ( hoy art. 29), flexibilización de la responsabilidad solidaria mediante el reemplazo del texto del artículo 32 por el actual del artículo 30 y del anterior art. 33 por el actual art. 31.</p> <p>Art. 271: Extensión de los beneficios de obras de construcción sobre los edificios de las empresas contratantes a los trabajadores contratados por las ESE.</p>

[continúa...]

NORMA	AÑO DE SANCIÓN	REGULACIONES
Ley n° 20.744	1974 y modificada en 1976 – 1991 – 1995 – 1999 y 2004	<p><b>1991:</b> Modificación art. 29 e introducción art. 29 bis, sobre relación de contratación y responsabilidad solidaria de la empresa contratante respecto de los trabajadores de las ESE. Modificaciones a los arts. 30 y 99.</p> <p>Ley 24.013</p> <p><b>1992:</b> Apertura de la posibilidad de contratar trabajadores autónomos mediante el pago contra entrega de factura</p> <p><b>1999:</b> Ejercicio del control responsable solidario de la empresa contratante sobre las contratistas (art. 30) por Ley 25.013</p>
Ley 25.877/2004		<p>Art. 26: obligación de la contratante de incluir a las tercerizadas en su balance social.</p> <p>Art. 40: Prohibición para las cooperativas de proveer servicios eventuales y de funcionar como agencias de colocación.</p>

[continúa...]



NORMA	AÑO DE SANCIÓN	REGULACIONES
Decreto 1694/2006		<p>Regulación del funcionamiento de las ESE en: caracterización del tipo de vinculación como directa; obligaciones a la seguridad social; periodo de suspensión de asignaciones; derechos iguales en nuevos destinos para los trabajadores: igualdad en el régimen horario en nuevo destino; proximidad de las tareas en un nuevo destino; notificación del nuevo destino; tareas o momentos en los cuales pueden ser utilizados trabajadores eventuales de las ESE; proporciones de trabajadores eventuales a utilizar por las contratantes; informes de la seguridad social al Estado; igualdad de salarios entre eventuales y continuos de acuerdo a las convenciones colectivas; facturación de las ESE a las contratantes; obligación de agentes de retención de las ESE respecto a la seguridad</p>

[continúa...

NORMA	AÑO DE SANCIÓN	REGULACIONES
Decreto 1694/2006		social y la afiliación sindical; registro en el libro del art. 52 de la LCT de los trabajadores eventuales; habilitación de las ESE; responsabilidad ante la AFIP de las ESE; sanciones a las ESE por incumplimientos; autoridad de aplicación; creación del Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales.
Convenios colectivos de trabajo	1991 - 2000 (proceso flexibilizador)	Regulaciones específicas a las empresas tercerizadas.  Diferenciación entre trabajadores de las tercerizadas y las contratantes, para las normas convencionales y la representación sindical.
Convenios colectivos de trabajo	2003 - 2010 (reversión del proceso flexibilizador)	Inclusión de los trabajadores de tercerizadas en las normas convencionales y la representación sindical.  Desde 2003 en adelante, varios sindicatos tendieron a revertir la situación, imponiendo la absorción, en el CCT, de los trabajadores de empresas tercerizadas.

ESE: Empresas de servicios eventuales

## Los convenios colectivos y la subcontratación

A medida que la estrategia de tercerización fue propagándose también se requirió que los mecanismos por los cuales ella se ponía en práctica fueran legitimados ante los trabajadores. Aunque esto no sucediera exactamente de esta forma, porque el conjunto de los trabajadores no iba a prestar absoluto consentimiento directo para que sus colectivos laborales se fragmenten, para pasar a depender de unidades más pequeñas, con salarios menores y condiciones de trabajo inferiores a la gran empresa, los sindicatos, como representantes del conjunto de ellos, según el anhelo empresario, deberían jugar el rol de “facilitadores” de esta implementación. Como veremos, muchos de ellos no defraudaron tales deseos.

Así, en las negociaciones colectivas desarrolladas en la ronda que comenzó en 1991, y sobre todo a partir del año 1994, pasaron a ser introducidos una serie de mecanismos que en el plano productivo y del empleo, generaban fuertes flexibilidades (polivalencia, *just in time*, trabajo en grupo, contratos a plazo, etc.). Si bien la subcontratación o externalización podría ser referida, solamente en forma ocasional, como parte del conjunto de cambios productivos a implementar por las empresas, una cláusula de dichos convenios era fuertemente indicativa de la lógica que tomarían estos sistemas. En gran parte de los convenios firmados por las grandes empresas (sobre todo las transna-

cionales), en el artículo correspondiente al “personal excluido” se incorporaba a los de terceras empresas contratadas por la firma madre. Transcribimos a continuación, como ejemplo, el artículo 7 del convenio (CCT 190/1996 “E”) firmado entre el Sindicato de mecánicos y afines del transporte automotor (SMATA) y la firma Toyota Argentina S.A., en 1996:

### Artículo 7°

#### Personal excluido

Estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Toyota Argentina, a saber: construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles; sistemas de vigilancia y seguridad; servicio de limpieza y mantenimiento provisto por terceros; preparación, distribución y servicio de comidas; manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; servicios médicos y enfermería; servicio de informática y de transporte.

Asimismo, se encuentran excluidos los empleados no incluidos en el Estatuto del S.M.A.T.A.

El caso de las automotrices resultó paradigmático para la negociación de flexibilidades de este tipo. El convenio firmado por General Motors en 1994 (92/1994 “E”) fue utilizado como caso

testigo, por el mismo Ministerio de Trabajo, para indicar a otras empresas que tipo de convenio “moderno” debía acordarse.<sup>16</sup> Si bien a partir de 2003, los sindicatos vuelven a contar con mayor peso en la negociación y el conflicto, y algunas organizaciones obreras presionan a las empresas (Cuerpo de Delegados de Subterráneos de Buenos Aires<sup>17</sup>, Aceiteros de Rosario) para que los trabajadores de las tercerizadas pasen a contar con los beneficios del CCT de la empresa madre o se incorporen directamente al mismo, las automotrices no generaron ninguna modificación al respecto, por el contrario, reforzaron la exclusión de los mismos ampliando la posibilidad de extensión de la subcontratación, tal como vemos en el siguiente artículo correspondiente al convenio firmado en 2007 por el SMATA y la empresa General Motors<sup>18</sup>:

#### Artículo 5

Personal excluido del presente Convenio Colectivo de Trabajo: 5.1. Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicios especializadas que no corresponden a las actividades normales y específicas de la Empresa, a saber: Construcción, reparación y modificación de obras civiles; Seguridad patrimonial; Mantenimiento de predios y limpieza general; Preparación, distribución y servicio de comidas; Manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; servicios médicos o de enfermería; servicio de informática. 5.2. Queda excluido todo personal que acceda o maneje información confidencial o tenga facultad de aplicar sanciones a personal a su cargo. 5.3. Cuando a criterio de la Empresa, sea necesario transferir a su cargo actividades adicionales a

16. En la apertura a las sesiones ordinarias del Parlamento, del año 1995, el entonces presidente C. Menem, tomó como ejemplo este convenio colectivo para indicar hacia donde debían conducirse en el futuro las negociaciones colectivas en Argentina. A partir de esto, muchos convenios, no solo de las firmas automotrices, pasaron a imitar al de General Motors y, en algunos casos, varias cláusulas terminaron siendo simples copias de éste.

17. Desde el año 2006 los trabajadores de las empresas tercerizadas del Subterráneo de Buenos Aires, comenzaron a presionar a la empresa, a partir de paros y apertura de molinetes (algunos de ellos pertenecían a la seguridad en las estaciones), para dejar viajar gratis a los pasajeros, con el objetivo de pasar a ser incluidos en el convenio colectivo firmado por la Unión Tranviarios Automotor (UTA) con la empresa. En este convenio los salarios para los trabajadores y las condiciones de trabajo eran mucho mejores que en las subcontratistas. El eco encontrado en una línea interna del sindicato, de representantes directos de los trabajadores de Subte (el denominado Cuerpo de Delegados de Subterráneos) disidente con la conducción, permitió extender la lucha a los trabajadores directos de la empresa y lograr finalmente la inclusión de los trabajadores tercerizados en el convenio. Ver <[www.metrodelegados.com.ar](http://www.metrodelegados.com.ar)>

18. En el marco de esta investigación hemos analizado 35 negociaciones llevadas adelante por el SMATA y diversas empresas automotrices.

las descritas anteriormente, en forma total o parcial, las partes acordaran la modalidad de transferencia en orden a la estabilidad del empleo de su personal y representación sindical.

Un ejemplo de la inclusión de los trabajadores de subcontratistas en el CCT es el de los trabajadores del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR). En este caso, la cláusula referida al ámbito de aplicación indica directamente los incluidos en el convenio, sin manifestar diferencia alguna entre todas las empresas intervinientes. Pero, además, en el artículo 44 (que transcribimos) directamente se limita, de algún modo, la tercerización indiscriminada:

#### **Artículo 44: Sistema de contratistas**

No podrá utilizarse contratistas para realización de tareas comunes, regulares y habituales de los establecimientos, salvo para los trabajos extraordinarios, en cuyo caso las empresas podrán ocu-

parlos de acuerdo con lo establecido por la ley 20.744 (t.o 1976).

En otras actividades, la negociación colectiva, en todas sus formas (convenios colectivos y acuerdos salariales<sup>19</sup>), no hizo referencia a la tercerización o subcontratación laboral. Sin embargo, la estrategia de externalización tuvo plena vigencia en la realidad de las empresas. Este es el caso de las empresas metalúrgicas y, dentro de ellas, también las siderúrgicas. En nuestro análisis de los convenios colectivos de este sector hemos detectado que las menciones a la tercerización son solamente colaterales y se hacen únicamente en dos acuerdos salariales.<sup>20</sup>

#### **Las consecuencias sobre los trabajadores**

Como ya adelantamos, una de las primeras consecuencias para los trabajadores y sus organizaciones es el desmembramiento de los colectivos obreros. Sumada a la política tradicional

19. Este tipo de negociación no reemplaza al CCT, pero se utiliza para firmar actas acuerdo que generalmente, están destinadas a establecer modificaciones salariales o de ciertas cláusulas específicas. En los casos que los sindicatos no firmaron convenios nuevos y los firmados en la ronda de 1975 siguen aún vigentes por ultra actividad, los acuerdos salariales sirvieron para lograr incrementos en los sueldos que de sostenerse como único mecanismo vigente el CCT serían imposibles del alcanzar. La implementación de este mecanismo se desarrolló a partir de la ronda de 1991, precisamente por la negativa de algunos sindicatos a modificar su convenio por actividad (la Unión Obrera Metalúrgica, con su convenio 260/1975, resulta un caso paradigmático).

20. En el marco de esta investigación hemos analizado 44 negociaciones colectivas del sector siderúrgico. En todos los casos se trata de acuerdos salariales.

de individualización del neoliberalismo, la subcontratación tiene entre sus objetivos la generación de espacios de producción diferenciados, con grupos de trabajadores en cada uno de ellos también diferenciados. En la fabricación de un mismo producto o en la provisión de un mismo servicio pueden intervenir distintas empresas, cuya fuerza de trabajo puede contar con relaciones laborales completamente diferentes, salarios y condiciones de trabajo totalmente distintas. El fraccionamiento de las empresas, logrado mediante este mecanismo, tiende a hacer que la responsabilidad por el control de la mano de obra se reparta entre varios empresarios y, como su derivado, los conflictos y las negociaciones. Se podrán presentar situaciones entonces, donde cada grupo pueda estar representado por un sindicato distinto, contar así con convenios colectivos diferentes y, de allí, dependiendo de la fuerza de cada organización sindical, los derechos y beneficios logrados en cada caso serán también desiguales. Puede haber circunstancias en que los trabajadores de alguna de las empresas contratistas no se encuentren representados por ningún sindicato o dicha representación sea prácticamente virtual.

Ligado a este último aspecto cabe también destacar el hecho que la ausencia del sindicato en algunas empresas o la pasividad de los representantes sindicales frente a la discrecionalidad patronal, contribuye al deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo. Cuando los

trabajadores de una empresa tercerizada conviven con los de la firma madre, las diferencias se hacen palpables. En una entrevista con dirigentes sindicales que realizamos en el SOEAR, nos relataban acerca de las diferencias existentes entre los trabajadores de las plantas de fabricación de aceite y los de las contratistas, que se desempeñaban en el mismo predio (limpieza, construcción, mantenimiento). Pudimos observar fotografías obtenidas por uno de los delegados de esta organización gremial, donde se podían ver las condiciones de trabajo en que estos trabajadores se desempeñaban. En la actualidad, gracias a la acción de este sindicato, se logró que quienes se desempeñan en las contratistas puedan compartir las mismas instalaciones sanitarias (baño y vestuario) y el comedor con los trabajadores de la empresa madre, lo cual estaba prohibido anteriormente. Al mismo tiempo, la firma del convenio que citamos más arriba, permitió incorporarlos a los beneficios del mismo. El problema que subsiste es que en gran parte de los casos, las escalas salariales más altas no los incluyen.

Como dijimos, en muchas pequeñas y medianas empresas, donde la acción sindical es débil, el avance del capital sobre los derechos de los trabajadores es muy fuerte. En muchas de ellas suelen primar los contratos precarios (muchos de ellos en negro). Pero, una de las formas más extremas de fraude laboral es el de la simulación de una cooperativa, haciendo a los trabajadores socios ficticios de la misma (en las formalidades presentadas

ante los registros administrativos de las cooperativas), quienes, a partir de esta condición, pasan a cobrar sueldos miserables, no cuentan con obra social, no están representados por sindicatos, no tienen derechos y beneficios laborales, etc. Además está decir que quienes dirigen estas cooperativas son sus verdaderos dueños y beneficiarios extraordinarios de esta situación. Citamos este caso, porque esta realidad se genera con asiduidad entre las empresas contratadas para actividades de limpieza.

En el transcurso de esta investigación hemos comenzado a realizar una encuesta sobre condiciones de empleo y trabajo en las subcontratistas (adjuntamos el correspondiente formulario). Esta encuesta se está llevando a cabo en distintas grandes empresas de diversas actividades (siderurgia, neumáticos, aceiteros). La encuesta es respondida por los delegados sindicales de cada una de ellas. Aún no contamos con datos suficientes, porque todavía estamos en plena aplicación de la misma.

### **La acción sindical posible**

Como vimos, la problemática generada a partir de la subcontratación impone la acción continua y decidida de las organizaciones sindicales argentinas.

En algunos casos, se está avanzando fuertemente en este sentido. Podemos citar la acción llevada adelante por el Cuerpo de Delegados de Subterráneos de Buenos Aires y el SOEAR. Del mismo modo, podemos citar el caso de los trabajadores de *call centers*, que generaron acciones en contra del despotismo patronal, también enfrentándose al propio sindicato de comercio (que dice representarlos)<sup>21</sup>.

De cualquier modo, dada la extensión de la subcontratación y las inequidades que a costa de ella se generan, las acciones deben encaminarse en varios sentidos. En algún caso, es preciso determinar el carácter de lo que se asume como subcontrato y la ausencia de responsabilidad del contratante, como referimos para el caso de las embotelladoras, o puede estar ocurriendo en muchas empresas que diversifican la venta de sus productos mediante franquicias (por ejemplo, las cadenas de venta de comidas rápidas)<sup>22</sup>. En otros casos, se requiere la directa presión cruzada sobre la empresa madre y las subcontratistas para diferenciar las responsabilidades y equiparar a los trabajadores de una u otra. Al mismo tiempo, será necesario avanzar sobre la confección de una normativa específica para regular este sistema, para lo cual, es preciso la acción mancomunada de varias organizaciones sindicales y la de los representantes de los mismos en el Parlamento.

21. Ver Abal Medina, Paula (2009). Op. cit.

22. Ver Battistini, Osvaldo (2008), "Lo precario como condición de forma". Primer Foro Internacional de Sociología. Barcelona, 5 al 8 de septiembre de 2008.

## Conclusiones

Como vimos, la problemática de la tercerización o subcontratación sigue siendo un problema complejo y, por lo tanto, de difícil resolución para los trabajadores y sus organizaciones. Las múltiples formas en que puede ser utilizado por los empresarios, la ausencia de una legislación unificada y completa al respecto y la legitimidad otorgada por algunas organizaciones obreras en los noventa, diluyeron las posibilidades de encuadrar una acción concreta y homogénea en la materia.

De cualquier modo, la reversión de la lógica de la representación sindical encarada por algunas organizaciones (nos extendemos sobre esto en el análisis del modelo sindical), impulsó acciones destinadas a contrarrestar los efectos dañinos de la fragmentación de los colectivos obreros, mediante estas técnicas. Más adelante, y como producto del impulso de esta investigación, consideraremos la posibilidad de realizar un seguimiento de estos casos.

En la investigación que realizamos, como producto del impulso generado por este proyecto, hemos logrado una caracterización extensa del desarrollo de este tipo de formas de organización de la producción en Argentina.

Al mismo tiempo hemos avanzado en la observación de casos particulares, mediante entrevistas que sostuvimos con dirigentes sindicales de varias actividades (siderurgia, aceiteros) y con la implementación de una encuesta sobre condiciones de empleo y trabajo que estamos llevando adelante en estos momentos. Para implementar esta encuesta hemos seleccionado sobre todo a las grandes empresas de varios sectores (aceiteros, neumático, siderurgia). A partir de los resultados obtenidos, es nuestra intención extender la muestra a otras actividades.

Asimismo, iniciamos una evaluación de la negociación colectiva para varias actividades (metalúrgicos, aceiteros, alimentación, empresas de servicios públicos privatizadas, automotrices). Hasta el presente hemos analizado un total de 80 negociaciones, continuamos trabajando en este tema, para obtener un panorama de mayor representatividad en la materia.

Hemos detectado también que los datos referidos a cantidad de empresas subcontratistas, cantidad de trabajadores, salarios, etc. son inexistentes, por lo cual hemos iniciado contactos con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina para ver la posibilidad de realizar un relevamiento conjunto al respecto. ■■■





