

VI Jornadas de Sociología de la UNLP
“Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del
Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales”
La Plata, 9 y 10 de diciembre de 2010

Mesa 14

Acumulación, dominación y lucha de clases en la Argentina reciente (1990-2010)

Coordinadores:

Alberto Bonnet (UBA y UNQ); abonnet@unq.edu.ar

Christian Castillo (UBA y UNLP); chch@ciudad.com.ar

Juan Grigera (UNQ y UNLP); juan@fahce.unlp.edu.ar

PONENCIA

Estrategias empresariales en su relación con el movimiento obrero. Un primer
acercamiento a las empresas de servicios eventuales

Hernán Varela (UBA - CONICET)

hernanpvarela@gmail.com

Durante la década del '90 se popularizaron varios enfoques a raíz de la virtual desaparición de los actores sindicales y hasta se ha llegado a poner en cuestión la centralidad del trabajo en las sociedades contemporáneas (Gorz, Rifkin) o el advenimiento de una nueva etapa marcada por el trabajo inmaterial (Negri y Hardt, Virno). Por su parte, aquéllos que continuaron el estudio de las relaciones laborales encontraron una explicación al “debilitamiento” del actor sindical como producto de la alta desocupación que a su vez permitía al capital imponer muchas de sus demandas. En efecto, si bien gran parte de la desocupación se centró en los sectores de mayor sindicalización (sector público, industria manufacturera) (Marshall y Perelman, 2004), esta pérdida de capacidad de negociación puede no haber significado directamente una merma en el poder político ya que durante dicho período los sindicatos lograron frenar algunas reformas que hubieran afectado sus intereses corporativos (Murillo, 1997).

Lo que no puede negarse es que la ofensiva del capital se tradujo en la pérdida de conquistas en los lugares de trabajo, precarización y fragmentación de la clase obrera que se impusieron con la nueva relación de fuerzas que se fue consolidando desde 1976 y que tiene

su punto más alto en la década del '90 después de las privatizaciones. En este contexto, la negociación colectiva cada vez más descentralizada y los acuerdos salariales atados a la productividad fueron algunas de las formas que se impusieron, incentivadas también desde el Estado, como nuevos parámetros para las relaciones entre el capital y el trabajo durante la década del '90.

No obstante, estos no fueron los únicos mecanismos mediante los cuales se cristalizó esta relación de fuerzas desfavorable para los trabajadores y esto se ve en las nuevas formas que fue adoptando el mundo del trabajo. Las brechas dentro del movimiento obrero se hicieron enormes con niveles de desocupación que llegaron cerca del 20% (a lo que habría que agregar la subocupación y el desaliento entre otros factores) y con el desarrollo de modalidades de contratación que se diferenciaban del trabajo estable por tiempo indeterminado, con coberturas de salud y aportes jubilatorios. A su vez, al lado de un ejército de desocupados que presionaba a la baja los salarios y hacia el deterioro de las condiciones de trabajo se desarrolló el trabajo en negro y otras modalidades de contratación precarias, pero “formales” con un nuevo marco regulatorio. Este trabajo abordará estos mecanismos y se concentrará en una descripción del empleo ofrecido por las empresas de servicios eventuales o trabajo temporario y el marco que ha permitido su desarrollo en los últimos años; un tema que no ha sido trabajado en profundidad y del que es muy dificultoso conseguir información y datos desagregados por región, actividad económica, etc. sobre su desarrollo¹.

En los últimos años, con cerca de siete años de crecimiento económico casi ininterrumpido, y en particular de la producción industrial y del empleo, ha reaparecido el actor sindical en la Argentina que ha comenzado a recuperar sus fuerzas y se ha mostrado activo en cuanto a su acción gremial, pero también en lo político y social, y ya no sólo en el mero plano corporativo como en la década anterior. Esto se ha expresado en la incorporación de nuevos trabajadores al aparato productivo que han hecho descender los índices de desempleo y en el importante avance que ha tenido la negociación colectiva desde 2003 hasta esta parte (Palomino y Trajtemberg, 2007).

Otros autores como Etchemendy y Collier (2007) incorporan también al análisis el resurgimiento del conflicto de clase, protagonizado por aquellos trabajadores relativamente privilegiados del sector formal (subte, automotrices, petróleo, neumático), ya en una

¹ El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es quien concentra toda la información sobre cantidad de trabajadores, rama en la que se desempeñan en las empresas usuarias, remuneraciones, etc. en tanto autoridad de aplicación en la materia. El INDEC realiza también algunas estadísticas con informaciones presentadas por las empresas que se encuentran publicadas en la página de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario.

perspectiva ofensiva de manera más general en la búsqueda de “aumentos salariales, cobertura contractual, sindicalización de los trabajadores y distribución de las ganancias”.

Sin embargo, este crecimiento del empleo no ha revertido el retroceso que significó la fragmentación de los trabajadores. En efecto, el empleo no registrado se mantiene en cerca del 40% y las modalidades de contratación se han multiplicado desde el período de prueba de tres meses hasta los trabajos de agencia – por tiempo determinado o “abiertos”-, los contratos de empresa por tiempo determinado y la tercerización de tareas que solían realizarse con personal efectivo y hacen a los procesos normales de producción y/o comercialización de las distintas firmas. Esto implica también una gran falta de previsibilidad e inseguridades en lo que tiene que ver con el empleo y los ingresos.

Este trabajo intentará describir entonces algunas características del empleo brindado por las empresas de servicios eventuales contando con una primera parte que ofrecerá un marco conceptual y los algunos factores que lo han hecho emerger como una de las formas de contratación que ha crecido muy fuerte en términos relativos en el último período; una segunda parte donde se analiza el marco legal en el que se desarrolla; una tercera parte, donde se realiza un primer acercamiento a algunos datos agregados sobre el sector, como cantidad de trabajadores comprendidos, horas facturadas, etc.; una cuarta parte, en la cual se toma el caso de una empresa en que el empleo de agencias estaba naturalizado y sus trabajadores consiguieron la efectivización de todo el personal así contratado; y una quinta parte, donde se esbozan algunas conclusiones a partir de este trabajo y se precisan algunas líneas de investigación para continuar y avanzar en nuevas hipótesis sobre el trabajo precario en la Argentina.

1. Hacia un marco conceptual

El mercado de trabajo es estudiado en general como uno de los principales componentes para el estudio del ingreso de las personas. Pocos trabajos se centran en esta temática intentado abordarla desde las propias relaciones de fuerza que tienen lugar entre las clases y los intentos de unas y otras por hacerse con una mayor parte del valor creado dentro de un país y en el mundo.

El golpe de estado de marzo de 1976 sentó las bases para el restablecimiento de la acumulación de capital que se encontraba trabada por la situación económica internacional y las impugnaciones que recibía de algunos actores en el plano interno. Sin pretender realizar un análisis exhaustivo en estas líneas puede decirse que el ataque directo a las conquistas de los

trabajadores, en cuanto a condiciones de trabajo, baja del salario real y desmantelamiento de centenares de empresas fueron la consecuencia del accionar del gobierno de facto que desarticuló mediante el terrorismo de Estado a un poder sindical muy fuerte que bloqueaba la acumulación de capital en el país².

Los '80 y los '90, tanto con la hiperinflación como con las privatizaciones, la baja en las cargas patronales a la seguridad social, el fomento a la descentralización de la negociación colectiva y la apertura a nuevas modalidades de contratación más flexibles (internas y externas) son algunos de los mecanismos que se alentaron desde el Estado y el capital para avanzar sobre las condiciones de trabajo y económicas de los trabajadores con el propósito de recuperar márgenes perdidos en la tasa de ganancia de los capitales que operan en la Argentina.

El análisis por tanto de los mecanismos legales e ilegales que operan en el mercado de trabajo argentino para explotar a la fuerza de trabajo en este período se inscribe en esta lógica. Del lado del capital, mayor precarización, informalidad y trabajo no registrado para aumentar la tasa de ganancia y de parte de los actores sindicales y los trabajadores acciones tendientes a recuperar lo perdido, en una época donde la relación de fuerzas internacional inclinaba la balanza en su contra.

Con el crecimiento de la economía desde 2003 se observa una recomposición objetiva del movimiento obrero con más de 3 millones de nuevos asalariados en 2007 (Castillo, 2007) y a su vez un aumento en la negociación colectiva y una relativa mejora en los salarios reales de los trabajadores registrados bajo convenio. No obstante, muchos de los empleos creados han sido de condiciones precarias (no registrado, temporario, por agencia de trabajo eventual) y se han mantenido gran parte de las condiciones flexibilizadoras impuestas durante los '90, haciendo necesario un análisis más profundo sobre los cambios que se han producido en el mundo del trabajo en los últimos años en la Argentina.

En este sentido, este trabajo se propone un primer acercamiento a una parte de esta precarización laboral que es el desarrollo del empleo por parte de agencias de servicios eventuales como forma de fragmentar a los trabajadores y por esta vía disciplinar y mantener obreros y obreras más dóciles hacia los planes de producción patronales. Si bien en general son vistos como trabajadores “más caros” mensualmente para las empresas usuarias (aunque se pueda compensar evitando el pago de indemnizaciones ante despidos y evitando el pago de

² Vale recordar en este sentido que según el informe de la Conadep más de la mitad de los desaparecidos eran trabajadores y dirigentes sindicales, siendo acabar con el proceso de organización obrera uno de los principales objetivos del proceso y un frecuente reclamo patronal de esos meses, lo que un dirigente de la UCR había denominado la “guerrilla fabril”.

rubros por fuera de convenio que en muchos casos cobran sólo los efectivos), el beneficio empresarial pareciera estar ligado a una mayor demostración de poder hacia un sector de trabajadores que aparece como desprotegido y no se encuentra cubierta por los sindicatos tradicionales, creando una relación cada vez más asimétrica. Si bien en muchos casos son afiliados, estos dirigentes sindicales nunca los han reconocido como trabajadores de la empresa y en general han terminado fomentando la división al interior de los establecimientos. En este sentido, los beneficios del capital parecieran contundentes debido al abuso en determinadas circunstancias de muchas de las empresas usuarias que han quedado en situaciones de ilegalidad manifiesta de parte de las empresas usuarias, más allá de todas las “oportunidades” legales que se les brinda.

Ahora bien, ya existen diversos trabajos que han intentado acercarse a este fenómeno. En primer lugar, al hablar del trabajo por contrato de empresas de trabajo eventual, hay que aclarar que una ocupación transitoria es un concepto difícil de definir y por tanto difícil de captar. En primera instancia, puede decirse que puede serlo en función de la tarea realizada (objetivamente eventual) o, por el contrario, según la modalidad de contratación establecida³. Esta aclaración es pertinente porque ambas pueden no coincidir (Pellegrini, 2004) y pueden ocultar diferencias sustanciales en la calidad y función dentro del mercado de trabajo.

En la bibliografía existente en la materia hay diversas hipótesis que podrían ayudar a un acercamiento a este fenómeno. Para Catalano y Novick (1994) sería producto la implementación de un nuevo paradigma productivo donde juegan un papel central las tecnologías más flexibles y en las que las empresas procuran no mantener como empleados permanentes más que a los estrictamente necesarios incorporando personal temporario y tercerizando procesos productivos. Marshall (1991), por su parte, se centra en las relaciones de poder asimétricas al interior de las empresas lo que permitiría mantener a los trabajadores en la incertidumbre y por este medio en una situación de subordinación. Otros autores también analizan el tema en relación con el crecimiento del desempleo y la mayor movilidad de la fuerza de trabajo que habría decidido a las empresas a recurrir a la rotación como política de disciplinamiento con trabajadores que oscilan entre la desocupación y el empleo transitorio. Por último, se podría agregar que la legislación laboral de la década del '90 ha favorecido la difusión del empleo transitorio en el marco de una legislación que no siempre ha condenado la elusión o violación de las leyes laborales en materia de contratación.

³ Aquí incluso deberían incorporarse aquellos trabajadores que no tienen plazo o motivo de finalización pero que no han firmado contratos por tiempo indeterminado.

Evidentemente, el trabajo temporario es un fenómeno heterogéneo y varias de estas hipótesis resultan plausibles por separado. No obstante, tanto las que se anclan en un nuevo paradigma productivo como las que se centran en relaciones asimétricas de poder para imponer una mayor precariedad son ambas formas de aplicación que intentan recortar conquistas de los trabajadores, imponiendo mayor flexibilidad. En particular, este disciplinamiento que produce la inseguridad contractual es lo que permite aumentar las tasas de ganancia por medio del aumento de las horas de trabajo y la intensificación de los ritmos de producción y también como parte de una clase obrera segmentada con un sector al que le cuesta superar las barreras del trabajo precario y rota en empleos de baja calidad, no registrados y por agencia. De esta manera, no es exagerado afirmar que el desarrollo de este tipo de trabajo temporario ha sido una conquista estratégica para el capital en el último período y que se mantiene en la actualidad en bajo diversas modalidades.

2. Marco legal

2.1. La legislación general del trabajo

Como ya se dijo, fue con la última dictadura que comenzó a cristalizarse esta relación de fuerzas favorable al capital en el marco legal de las relaciones de trabajo. Asimismo, durante el gobierno de Menem se promulgaron leyes y marcos regulatorios que fueron el sustento de la avanzada ideológica que permitió reducir cada vez más los costos salariales para las empresas, avanzando en materias tan diferentes como riesgos de trabajo, regulación de condiciones de trabajo, o disminución de los aportes patronales a la seguridad social. La descripción del marco legal general toma los aportes realizados por los trabajos de Lindenboim (2001) y Perelman (2001b).

Es necesario destacar que la fragmentación del movimiento obrero en el plano legal ya había comenzado a mediados de la década del '70 cuando la ley de Contrato de Trabajo ya contemplaba una serie de modalidades de empleo temporario como el contrato a plazo fijo, el contrato de temporada y el contrato eventual, aunque imponía restricciones para su uso como ser la existencia de una eventualidad objetiva, cubrir en forma temporal un puesto de trabajo o en caso de actividades estacionales. La reforma de la Ley de Contrato de Trabajo durante la última dictadura militar había estimulado la contratación a través de empresas de trabajo eventual, al suprimir las obligaciones que tenía la empresa usuaria con respecto al trabajador contratado. Además, esto permitió evadir con facilidad los requisitos de eventualidad objetiva

exigidos por los contratos directos como el contrato de temporada, el contrato a plazo fijo y el contrato eventual.

Por su parte, en la década del '80 el empleo temporal estuvo vinculado a los mecanismos de contratación alternativos al contrato por tiempo indeterminado, entre los cuales ganó terreno el empleo a través de agencias, aún cuando implicara mayores costos de intermediación.

El gobierno de Menem fue el siguiente que avanzó en este aspecto con una serie de reformas que apuntaban a abaratar los costos salariales de los trabajadores permanentes como la reducción de los aportes salariales y las restricciones a la negociación colectiva. En lo que se relaciona con las modalidades de contratación, se fueron eliminando las restricciones para la utilización de trabajadores temporarios en puestos permanentes por medio de las “modalidades promovidas” establecidas en la ley 24.013 de fines de 1991. Éstas son, según dicta la ley, “las de trabajo por tiempo determinado como medida de fomento del empleo por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación” los cuales no podrían superar el 30% del plantel del establecimiento. No obstante vale aclarar que esta ley no reconocía entre las “modalidades promovidas” a los empleos por temporada y eventuales.

Esto significaba en la práctica que se estaba eliminando el principio de “causalidad objetiva” (Perelman, 2001b) ligado al carácter eventual de los puestos que ocupaban estos trabajadores temporarios y a su vez se fomentaba su uso por medio de exenciones patronales a los aportes y contribuciones de la seguridad social. Sin embargo y por otra parte, también se desalentó el contrato por agencias al restablecerse el principio de corresponsabilidad entre la agencia y la empresa usuaria en lo que respecta a los accidentes de trabajo.

En lo que respecta a las empresas de servicios eventuales, se eliminó además el párrafo de la L.C.T. que eximía a las empresas usuarias de toda responsabilidad siempre que los trabajadores estuvieran cumpliendo una necesidad o exigencia transitoria u ocasional y se estableció que el empleador que ocupe personal a través de empresas de servicios eventuales debería ser solidariamente responsable con aquélla por todas sus obligaciones laborales.

La ley 24.465 de 1995 fue el siguiente paso en el abaratamiento de los costos empresarios. En el marco de una profunda debilidad de los trabajadores y los sindicatos, ya derrotados, cooptados o devenidos directamente en empresarios, se avanzó aun más en los mecanismos flexibilizadores y disgregadores de la fuerza de trabajo. Por un lado, se estableció la posibilidad de extender los contratos “a prueba” de tres a seis meses a través de los convenios colectivos, donde podían darse de baja contratos sin causa y sin derecho a

indemnización alguna, lo que en la práctica se transformó en la modalidad promovida por excelencia. Por el otro, se ampliaba el universo de trabajadores empleables en forma temporaria, incluyéndose esta modalidad de contratación como medida Especial de Fomento al Empleo con la posibilidad de celebrar contratos entre seis meses y dos años para mayores de 40 años, mujeres en general, personas con discapacidad y ex combatientes de Malvinas.

La ley 25.013 retrocedió en 1998 en varias de las innovaciones jurídicas flexibilizadoras que de todas maneras se restablecieron con la contrarreforma del año 2000. No obstante, la ley 25.877 de 2004 eliminó los aspectos más regresivos de las leyes de los '90, reduciéndose nuevamente el período de prueba a tres meses y derogándose otros como que los convenios de ámbito menor prevalezcan sobre los de ámbito mayor (ley 25.250).

Sin embargo, la más efectiva forma en que la mayoría de las firmas han implementado condiciones internas de trabajo más flexibles ha sido mediante convenios de empresas en tanto se les permite tratar temas no tratados en los convenios de actividad, siendo que buena parte de ellos rige aun desde 1975, por su carácter ultraactivo; aprovechándose de la debilidad de los actores sindicales en la década del '90, modificaciones que se mantienen vigentes en la actualidad.

2.2. El marco legal de las empresas de servicios eventuales

El funcionamiento de las empresas de servicios eventuales se encuentra regulado por el decreto 1694/2006, que a su vez deroga los decretos 342/1992 y 951/1999. En el mismo se establece que las “los trabajadores que la empresa de servicios 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”.

Asimismo, se fija que se podrán asignar trabajadores a empresas usuarias para los siguientes requisitos:

- Ante la ausencia de un trabajador permanente durante ese período.
- 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.
- 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.
- Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.

- 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.

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

Dispone además que los trabajadores bajo esta modalidad de contratación no puedan ser suspendidos más de 45 días corridos o 90 días alternados por año calendario y se les podrá otorgar un nuevo destino que en otra actividad o convenio colectivo y trabajar bajo otro régimen horario⁴, entre otras reglamentaciones.

El decreto a su vez determina que “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”; cuyas pautas podrán establecerse por medio de los convenios colectivos. Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social actúa como autoridad de aplicación en la materia.

Asimismo, se agrega algo que no pareciera respetarse que es que “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”. Esto se debería principalmente al pago de adicionales por empresa que los trabajadores de empresas de empleo temporario muchas veces dejan de recibir.

Las empresas deberán gestionar además ante el Ministerio de Trabajo la habilitación para actuar como empresas de servicios eventuales, para lo que se necesitará contar con como mínimo un capital social inicial equivalente a 100 sueldos básicos mensuales del personal administrativo, categoría A, del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.

El decreto reglamentario es contundente y llega a niveles de precariedad enormes, como que un trabajador pueda estar suspendido 45 días corridos o 90 días al año dando una sensación de inseguridad que busca disciplinar no sólo a estos obreros y obreras sino al conjunto de la clase, obligando a aceptar cualquier condición de trabajo. Asimismo, otro

⁴ Los trabajadores, no obstante, no están obligados a aceptar un trabajo nocturno o insalubre, o a tiempo total o parcial, cuando no lo haya aceptado anteriormente.

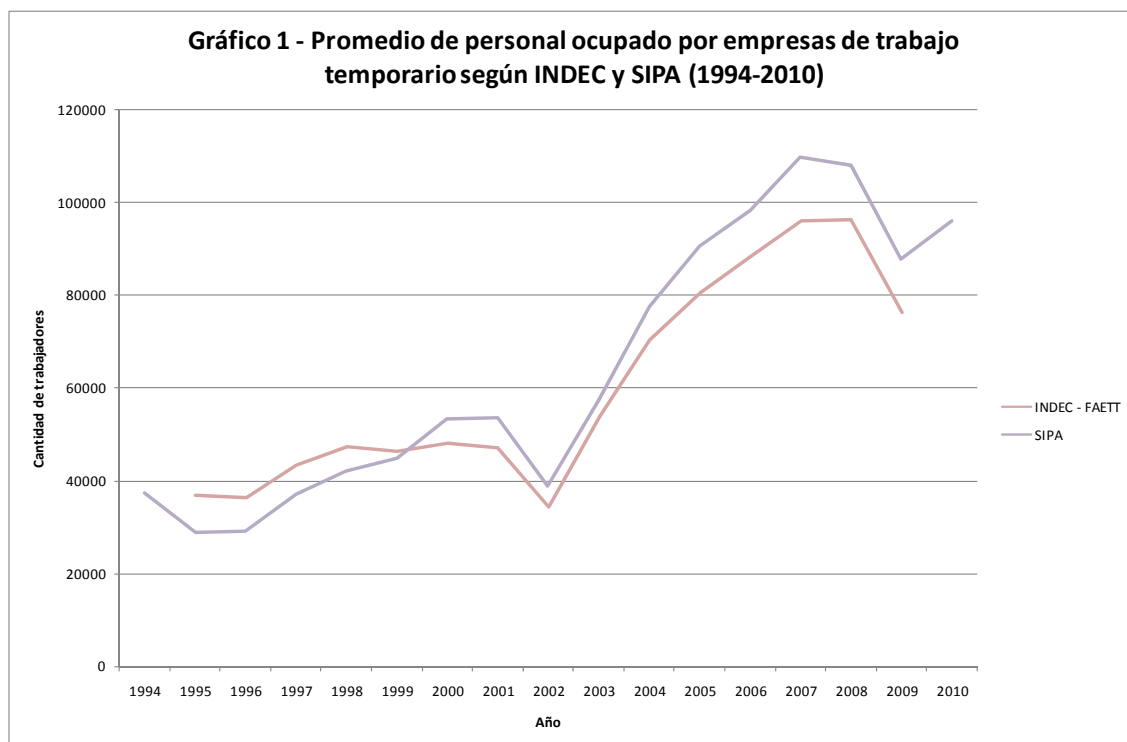
problema del texto es que se percibe que ni siquiera se respeta cuando se multiplican las denuncias debido a que las tareas realizadas no se corresponden con planes extraordinarios de las empresas sino que son las normales y habituales de los establecimientos, a lo que se suman reclamos por discriminación dadas diferencias salariales con los efectivos por el mismo trabajo (al no cobrar algunos premios de empresa, etc.) o llegar a situaciones de fraude manifiesto con firmas de contratos “abiertos” (sin fecha de cierre). Todo esto está generando conflictos sindicales y presentaciones judiciales (ver Anexo) que obligan a rediscutir este marco regulatorio y comenzar a eliminar la precariedad laboral.

3. Un primer acercamiento a los trabajadores de empresas de servicios eventuales

En la actualidad existen 90 empresas de servicios eventuales habilitadas para funcionar como tales por el Ministerio de Trabajo en tanto autoridad de aplicación. Las mismas se encuentran agrupadas en la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario, la cual es miembro activa de la Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporario (CIETT)⁵. Entre estas empresas existe asimismo un alto grado de concentración, que es un primer dato a tener en cuenta. En efecto, las principales 6 empresas dan cuenta de alrededor de 50% de los trabajadores contratados por agencias de empleo temporario que se encuentran en actividades tan diversas como el comercio, la metalúrgica, la alimentación, la vitivinícola u otros servicios.

Para un análisis descriptivo de los trabajadores de empresas eventuales existen pocas estadísticas. En este caso, se utilizarán las realizadas por el INDEC que figuran en la página de la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario y los valores de empleo registrados en el Sistema Integrado Previsional Argentino. Para calcular el empleo de este sector se tomó la principal actividad declarada por las empresas, en este caso “obtención y dotación de personal” para firmas de más de 5 trabajadores.

⁵ Según su página de internet, la FAETT, como parte de su actividad institucional, tiene presencia activa en la Unión de Empresas de Servicios (UDES), la Cámara Argentina de Comercio (CAC), y representa al sector ante los diferentes poderes del Estado, sindicatos y otras organizaciones nacionales e internacionales del país.



Elaboración propia en base a FAETT y SIPA.

El gráfico muestra el crecimiento en términos absolutos del empleo temporario por agencias que se ha consolidado con el crecimiento que experimentó la economía argentina desde 2003, mostrándose una similar tendencia entre los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y los datos del INDEC presentados por la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario durante todo el período analizado⁶.

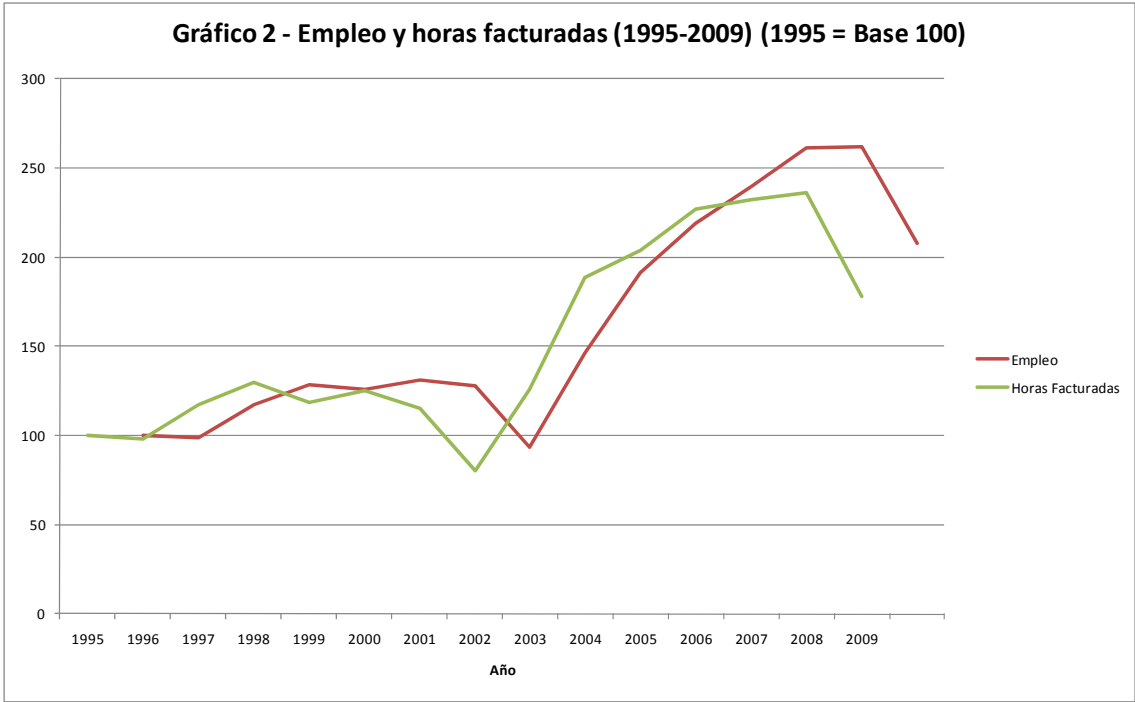
El primer dato que se desprende del gráfico 1 es que el empleo por agencias se comporta de forma similar a los ciclos económicos del país. La primera y evidente observación que se desprende de esto es que este tipo de contratos abren la posibilidad a las empresas usuarias para modificar sus planteles con menores costos de entrada y salida, es decir, contratar más fácilmente en escenarios de crecimiento así como también desprenderse de personal ante escenarios de crisis. El gráfico muestra claramente como se ve una fuerte caída durante 2002 (de 27% según el SIPA) para volver a crecer fuertemente durante 2003 (47%) superando ya los valores de 2001.

⁶ Lamentablemente, la serie del INDEC no cuenta con datos para 1994 ni 2010. En el caso del SIPA se tomó un promedio anual, para 1994 la media de los últimos seis meses (únicos disponibles) y para 2010 de los primeros seis meses. Es necesario considerar para el seguimiento de futuras líneas de investigación que esto termina ocultando algunas oscilaciones del empleo estacionales en algunas actividades relevantes para el empleo temporario.

Esto se percibe también en menor medida para las crisis que se vivieron en el país durante 1995 (efecto Tequila) y hacia fines de 2008 y durante 2009 (caída de Lehman Brothers y comienzo de la crisis económica internacional), tendencia que se hace más fuerte si en lugar del promedio anual se toman el empleo mes a mes.

Estos datos son consistentes a su vez con la Encuesta de Indicadores Laborales que realiza el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En ella, si tomamos los datos correspondientes al Gran Buenos Aires, los trabajadores de agencia oscilan entre 0,5% y 2,6% pero en consonancia con el crecimiento y las caídas de la economía del país, siendo muy sensible a estas modificaciones. Por ejemplo, después de la crisis de 2001 y la caída durante la primera parte de 2002 la curva del empleo por empresas de trabajo temporario se modifica a partir del tercer trimestre de ese año y sube fuertemente de 0,5% hasta llegar a un máximo de 2,6% en el cuarto trimestre de 2003.

Este primer acercamiento muestra entonces uno de los rasgos principales del empleo por empresas de trabajo temporario: su inestabilidad. En este sentido, aparece como una de sus principales cualidades su flexibilidad en cuanto modalidad de contratación que permite contratar y despedir en forma más económica que por medio de los contratos por tiempo indeterminado.



Elaboración propia en base a INDEC -FAETT.

Según los datos de la federación empresaria el empleo por agencias de trabajo temporario se mueve también en sintonía con las horas facturadas, en una forma en que éstas adelantan los movimientos en la cantidad de trabajadores. Es decir, en momentos de crecimiento, el primer ajuste se realiza por un incremento en las horas y luego recién en el empleo y de igual forma en momentos de caída (primero en las horas y luego en el empleo).

Este movimiento semejante hace que se mantenga más o menos estable el promedio de horas facturadas, las que se mantienen durante todo el período entre 30 y 35 horas semanales. Vale recordar también que estos son promedios mensuales en una modalidad contractual que tiene jornadas de trabajo muy desiguales y no necesariamente los trabajadores temporarios desempeñan tareas durante todo un mes sino que las empresas pueden mantenerlos suspendidos durante 45 días corridos o 90 días en un año.

Cuadro 1 – Empleo y Horas facturadas

Año	Empleo	Horas facturadas	Promedio de horas semanales
1995	36.795	68.165.000	35,6
1996	36.279	66.665.000	35,3
1997	43.275	79.962.000	35,5
1998	47.399	88.573.000	35,9
1999	46.404	80.912.000	33,5
2000	48.151	85.439.000	34,1
2001	47.069	78.462.000	32,1
2002	34.327	54.926.000	30,8
2003	53.827	85.814.000	30,7
2004	70.347	128.563.286	35,1
2005	80.576	138.772.508	33,1
2006	88.242	154.577.841	33,7
2007	96.117	158.188.213	31,6
2008	96.366	160.845.118	32,1
2009	76.454	121.502.905	30,6

Fuente: INDEC – FAETT

En conclusión, la facilidad con la que cuentan las empresas usuarias de trabajo eventual para contratar y despedir trabajadores contratados por agencias hace que el empleo en este sector sea muy sensible a las modificaciones en los ciclos económicos. La precariedad e inseguridad en la que se encuentran estos trabajadores permite también ser el primer factor de ajuste en cuanto a las horas trabajadas también, subiendo ante previsiones favorables y bajando en escenarios pesimistas.

Esto permite también rápidos ajustes en la tasa de ganancia a favor del capital por intermedio del incremento en la plusvalía relativa y absoluta. El disciplinamiento ante la incertidumbre del futuro laboral favorece además la intensificación de los ritmos de trabajo de estos trabajadores y por su intermedio del de sus compañeros y además el incremento en las horas facturadas en momentos de crecimiento implica extensiones de la jornada laboral por medio de horas extraordinarias a las que por este mismo motivo tampoco se pueden negar y que en el caso de los “de agencia” son más baratas para el capital porque tienen menos antigüedad y no cobran los premios de las empresas.

4. El caso de Kraft y los trabajadores temporarios

Una de las ramas donde se concentra el trabajo temporario es la de la alimentación. El avance de las condiciones de precarización y la pérdida de derechos y conquistas se consolidaron en las fábricas del sector en la década del '90 con la paradoja de que este avance se dio con el dirigente del gremio, Rodolfo Daer, al frente de la CGT. Esto se tradujo también en un desarrollo importante de los contratos por medio de agencias de empleo en importantes fábricas. En este apartado se tomará el caso de la fábrica Kraft (ex Terrabusi) y cómo se desarrolló el trabajo por medio de agencias de empleo en el establecimiento de la fábrica de General Pacheco en el último período.

Como se dijo más arriba el trabajo temporario es muy sensible a las modificaciones macroeconómicas, en cuanto a cantidad de trabajadores pero también a las horas trabajadas. Por esto, desde la devaluación que permitió aumentar las exportaciones del sector, y sobre todo desde 2003, se incrementó la producción y con ella el empleo, en particular el de los trabajadores de agencia. En 2005, aproximadamente 500 de los 3000 operarios de la planta eran contratados por empresas de trabajo temporario. La política de la empresa era de una permanente rotación de estos trabajadores, despidiendo tandas de decenas de trabajadores cada 3 o 6 meses.

Por este motivo, los reclamos de un sector de los obreros y obreras comenzaron a incluir junto con un aumento salarial al nivel de la canasta familiar que rechazaba el acuerdo firmado en la paritaria por el sindicato; la efectivización de los trabajadores contratados y de agencia y el pase a planta permanente de los tercerizados. En mayo de 2007, en un momento donde la empresa anunciaba récords históricos de producción, estas demandas salen a la luz en un corte de la Panamericana y una marcha posterior a la puerta de la empresa donde se le presentan los

reclamos junto con el apoyo solidario de otras comisiones internas y delegados aunque sin contar con el apoyo del gremio.

Así a fines de mayo de ese año son despedidos 60 trabajadores de agencia donde la empresa argumenta que ante la falta de gas se veía obligada a parar varias líneas. La reducción de personal contratado era la forma normal y más económica en la que la empresa ajustaba los planteles a sus necesidades de producción y disciplinaba a sus trabajadores. En esta situación un grupo de jóvenes despedidos del turno noche viola la seguridad y logra saltar los molinetes e ingresar a la planta. Con ellos adentro, los delegados realizan una asamblea y comienzan a parar todos los sectores en un paro que se extiende a todos los turnos de la fábrica en demanda de la efectivización de los contratados y aumento salarial. Ante esto el Ministerio de Trabajo dicta una conciliación obligatoria que vuelve a la situación previa al conflicto con todos los trabajadores reincorporados. Había sido un primer triunfo de los trabajadores de Kraft que lograron unificar la planta ante una situación que los encontraba divididos y era aprovechada por la empresa para imponer sus planes de producción.

Este fue también uno de los pilares de un cambio profundo al interior de la planta. Las divisiones al interior de la empresa eran una conquista estratégica de la empresa. Los 500 trabajadores contratados por agencias le permitían contar con un sector de trabajadores más dócil que se enfrentaba permanentemente al miedo al despido y que el gremio no reconocía como trabajadores de la empresa con plenos derechos. Si bien el costo laboral por trabajador individualmente era más alto, esto era compensado para la empresa por una situación de mejor control de sus trabajadores producto de su atomización y fragmentación.

A partir de entonces también comenzó a modificarse la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo al interior de la planta. Desde ese momento la empresa no ha contratado más trabajadores de empresas de trabajo temporario sin poder torcer esta conquista de los obreros y obreras de Kraft, que cuestionaron uno de los pilares de la precarización laboral que se consolidó en la década del '90 y se mantiene hoy en muchos establecimientos de la industria y los servicios.

5. Consideraciones finales

La contratación por medio de empresas de trabajo temporario ha sido una de las formas en que se consolidó una relación de fuerzas desfavorable para los trabajadores y que si bien en la actualidad no representa una parte importante de los trabajadores es una actividad que ha crecido mucho en el último tiempo y en las empresas usuarias habituales de este tipo de

contrato ya es cada vez más difícil verlo como una forma de actuar ante necesidades extraordinarias, sino que es una parte relevante de las relaciones laborales normales y habituales en el interior de los establecimientos.

Es cierto que durante la década del '90 es cuando se intentó avanzar más en el terreno de la legislación general del trabajo en la flexibilización contractual, llegando a ser en la práctica el período de prueba de 6 meses casi una modalidad promovida de contratación, basándose en la falsa hipótesis que el desempleo y el trabajo en negro se debían a los altos costos laborales y en la consecuente necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo. Algunas de estas modificaciones legales se eliminaron, pero el empleo eventual por medio de agencias se consolidó como alternativa y creció fuertemente para un nicho de empresas usuarias que los utiliza asiduamente, por lo que hoy ya nadie niega que la flexibilización de las modalidades de contratación no puede ser considerada una forma efectiva de acabar con la precariedad del empleo (incluso mientras se mantienen las altísimas tasas de empleo no registrado).

Una de las principales conclusiones que debe tomarse en cuenta al analizar este fenómeno es la gran flexibilidad de este tipo de contratación, tanto externa como interna. En cuanto a la primera, salta a la vista cómo el empleo de este sector se mueve en sintonía con las modificaciones macroeconómicas, adelantándose a las crisis y los períodos de crecimiento. Son el sector que por los bajos costos de entrada y salida (no pago de indemnizaciones, posibilidad de estar suspendidos 90 días al año, entre otras) es el primero en sufrir no sólo los cambios profundos en la estructura económica sino que también son utilizados para disciplinar a los trabajadores de conjunto ante los más sutiles cambios de coyuntura. Es útil recordar por ejemplo cuando una empresa que estaba en franco período de crecimiento con producciones récord como Kraft, utilizó la crisis energética del país para intentar deshacerse de un sector de trabajadores de agencia.

La flexibilidad interna aparece también por medio de este intento de mantener a los trabajadores más dóciles. La propia inseguridad que da el estar contratado por una agencia de trabajo temporario lleva a los mismos trabajadores a una mayor presión por parte de las empresas usuarias a aumentar los ritmos de producción, la realización de horas extraordinarias y demás presiones.

La ley además obliga a pagar los sueldos y jornales que correspondan por convención colectiva y no podrán ser inferiores a los abonados en las empresas usuarias, pero pareciera ser una vía de bajar los costos laborales el no pago de premios y beneficios de empresas particulares acordados por fuera de los convenios.

Es decir, mayor facilidad para el despido por un lado y aumento de la tasa de ganancia empresaria por medio del incremento de la plusvalía absoluta con menores salarios (no pago de “premios de empresas”) y una mayor jornada laboral (“obligación” de hacer horas extraordinarias) y de la plusvalía relativa con una mayor presión sobre los trabajadores de agencia, aumentando los ritmos, realizando tareas que en algunos casos pueden no corresponderles.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación no juega un rol meramente administrativo en la actividad. El fraude más recurrente en el que incurrían las empresas usuarias de contratos eventuales es el de tener trabajadores bajo esta modalidad que no respondan a necesidades extraordinarias y transitorias sino normales y habituales de las empresas. Por un lado, no hay casi control de parte del Estado y las multas son irrisorias para las empresas. En 2010 ha habido algunos fallos trascendentes en este sentido (ver Anexo), algunos desconociendo la supuesta transitoriedad del trabajo realizado que reclamaba la empresa y uno más importante acaso de un plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal que acabó reconociendo por mayoría la procedencia del pago de la indemnización prevista para los trabajadores no registrados (artículo 8 de la ley 24.013) para una trabajadora contratada por una empresa intermediaria. Habrá que ver qué influencia tiene esto en el sector y cómo se aplica, y sobre todo ver en el futuro hasta dónde podrá ser un punto de apoyo para combatir el trabajo precario en la Argentina. Por todo esto, el ejemplo del caso de Kraft cobra más relevancia ya que fue la manera efectiva de limitar este avance estratégico del capital y de conseguir algo tan elemental como los mismos derechos para todos los trabajadores.

Este primer acercamiento al empleo por intermedio de empresas de trabajo temporario deja planteados algunos interrogantes además para pensar futuras líneas de investigación. En la Argentina existe una clase obrera con una fuerte segmentación que se divide en un sector en blanco y bajo convenio que en el último tiempo ha tenido relativas mejoras mediante la negociación colectiva que convive con 50% de los trabajadores que ganan menos de la mitad de lo que representa la canasta familiar. En el medio existen zonas grises como los trabajadores de agencias que rotan entre diversas empresas, siempre con trabajos precarios, a veces no registrados, para después volver a contratos eventuales, pero con grandes barreras para salir de la precariedad laboral. La comprensión de estos fenómenos para ayudar a reunificar y fortalecer las filas de los trabajadores que han sido precarizadas, fragmentadas y golpeadas todos estos años es un gran desafío militante que intenta empalmar con aquellos sectores de trabajadores que ya toman en sus manos estas demandas y se enfrentan a la

precarización y flexibilización que le dejaron las dictaduras y los '90, pero que aun hoy mantienen todo su vigor.

6. Bibliografía

- Bonofiglio, N. y Fernández A. (2003), “Sí señor, precarización y flexibilización laboral en la década del noventa”. Trabajo presentado en el *VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Catalano, A. y Novick, M. (1994), “Reconversión productiva, cambio tecnológico y relaciones laborales. El caso argentino”. Trabajo presentado en el *II Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Castillo, C. (2007), “Los desafíos de la izquierda clasista en la Argentina actual” en *Lucha de clases* N° 7, IPS, Buenos Aires.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007) “Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)” en *Politics & Society*, Vol. 35, N° 3, septiembre.
- Labrunée, M.E. y Gallo, M. (2005), “Informalidad, precariedad y trabajo en negro: distinción conceptual y aproximación empírica” en *Realidad Económica* N° 210, IADE, Buenos Aires.
- Lindenboim, J. (2001), “Transformaciones del mercado de trabajo en los noventa: empleo, desempleo y desprotección laboral”. En *Actas del VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública* (CD). CLAD, Buenos Aires.
- Marshall, A. (1991), “Empleo temporario y empleo incierto. Dos caras del trabajo temporario en la Argentina” en *Desarrollo Económico*, Vol. 31, N° 122, IDES, Buenos Aires.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2004), “Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos” en *Estudios sociológicos XXII*.
- Martínez, D. y Tokman V. (1999), “Efectos de las reformas laborales: entre el empleo y la desprotección” en *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, OIT, Lima.
- Marx, K. (2002), *El capital*, Tomo I, Vol., 1, Siglo XXI, Buenos Aires.

- Murillo, M. V. (1997), “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”, en *Desarrollo Económico*, vol. 37, N° 147, IDES, Buenos Aires.
- Palomino H. y Trajtemberg, D. (2007). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina” en *Revista Trabajo*, N° 3, Nueva Época.
- Pellegrini, J.L. (2004), “Relaciones laborales transitorias en las industrias manufactureras argentinas”. Trabajo presentado en las Novenas Jornadas ‘Investigaciones en la facultad’ de Ciencias Económicas y Estadística, UNR, Rosario.
- Perelman, L. (2001a), “Condiciones de empleabilidad y vulnerabilidad al desempleo y patrones de participación en el mercado laboral de los trabajadores del GBA”. Trabajo presentado en el *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Perelman, L. (2001b), “El empleo no permanente en la Argentina” en *Desarrollo Económico*, vol. 41, N° 161, IDES, Buenos Aires.
- Varela, P. y Lotito, D. (2009), “La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y ‘vacancia’ de representación sindical” en *Revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social* N° 2, IIGG, Buenos Aires.

Anexo: Algunos fallos actuales

Evidentemente, en la actualidad esta modalidad de contratación se encuentra en una zona gris que está siendo denunciada por distintos actores como permitiendo distintos tipos de fraude laboral. En los últimos años, han proliferado diversas denuncias en este sentido que han sido de público conocimiento en empresas de diversas actividades como de servicios, alimenticias, vitivinícolas o metalúrgicas que se han instalado en organismos tales como el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) o en distintos juicios laborales. A continuación, se enuncian pequeñas reseñas de algunos fallos y denuncias que obligan a repensar el actual marco normativo en el que se desempeñan las empresas de servicios eventuales y la virtual desprotección en que se encuentran los trabajadores así contratados.

Fallo Plenario N° 323 – “Vásquez, María Laura c/Telefónica de Argentina S.A. y otro s/ despido” – CNTRAB – EN PLENO – 30/06/2010

En este Fallo Plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal se plantea resolver la cuestión siguiente: Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, ¿procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la ley 24.013 (prevista para empleados no registrados) aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria?

En este caso el tribunal ha resuelto por mayoría por la positiva pero en las 40 páginas del fallo se encuentran argumentos a favor y en contra de cuestión planteada. Este es un punto de apoyo importante para desenmascarar las distintas formas de fraude laboral que se encuentran detrás de los contratos por agencias de empleo temporal. Pero ha quedado demostrado que estas conquistas empresariales consolidadas en la década del '90 todavía no han sido eliminadas del mercado de trabajo argentino, y son una de las causas sobre las que se han asentado la recuperación económica de los últimos seis años, con la creación de muchos puestos de trabajo de baja calidad basados en una fragmentación y precarización creciente de los trabajadores.

Palazzo, Griselda v. Delicia Felipe Fort S.A. y otro – 25/02/10

En este fallo de febrero de este año, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 2, modifica el fallo de primera instancia y eleva el monto de condena a las empresas Delicia Felipe Fort y la agencia Bayton S.A. reafirmando la responsabilidad solidaria entre la firma usuaria y las empresas de trabajo temporario y la incorporación de la indemnización sustitutiva por preaviso.

El fallo además cuestiona el carácter eventual de las tareas realizadas por la actora, sin encontrar elementos probatorios de que el tiempo trabajado por la actora haya coincidido con un incremento ocasional de la actividad ni con un pico de trabajo, incorporándose declaraciones de testigos que afirman que aproximadamente la mitad de los 400 empleados de la firma estaban contratados por agencia.

El fallo concluye entonces que “no acreditada la eventualidad de la prestación que motiva la contratación del trabajador, es indiscutible que la usuaria asumió el carácter de empleadora directa de los servicios y que, tanto la intermediaria como la usuaria, resultan solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del vínculo”.