

**LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL  
EN AMÉRICA LATINA:  
MIRADAS MULTIDIMENSIONALES**

*Coordinador: Juan Carlos Celis Ospina*

**Enrique de la Garza**

**Consuelo Iranzo**

**Jacqueline Richter**

**Julio C. Neffa**

**Edgar Belmont**

**Marco Carrillo**

**Gaspar Real**

**Marja González**

**Javier Salinas**

**Francisco Pucci**

**Soledad Nión**

**Fiorella Ciapessoni**

**July K. Criado**

**Laura H. Paz**

**Geiselle Sánchez**

**Emanuel Ynoub**

**Luis F. Castro**

**Julio Puig**

**Nathalia García**

**Anita Weiss**

**Fernando Urrea**

**Diego Rodríguez**

**Juan C. Celis**

**Nelcy Y. Valencia**

## *Declaración del encuentro internacional “Subcontratación laboral: miradas multidimensionales”*

Los trabajos presentados en este seminario sobre la subcontratación laboral nos muestran, una vez más, como este no es un concepto unívoco sino que bajo él se expresan múltiples fenómenos. Estos aparecen en algunos análisis de manera diferenciada como outsourcing, externalización, tercerización, deslocalización y triangulación, mientras que en otros, en un esfuerzo metodológico para acotar el ámbito a tratar de acuerdo a su manifestación concreta o jurídica, distinguen de manera gruesa, entre la intermediación en el suministro de fuerza de trabajo y la delegación de fases o tareas bien sea a otras empresas, a nivel nacional o internacional, o a cooperativas de trabajo. Pero en cualquier caso, más allá de este esfuerzo metodológico de distinción que pone en evidencia la enorme complejidad del asunto en cuestión, el punto en común del fenómeno del que se pretende dar cuenta desde el punto de vista laboral es el no reconocimiento de la existencia de una relación de dependencia entre el trabajador y el beneficiario final de la obra o servicio que aquel realiza. Tal delegación de la condición patronal, observable desde hace muchas décadas atrás, cobra en la actualidad particular relevancia pues se ha convertido en la forma central de produc-

ción, independientemente del modelo productivo en cuestión y a esta constatación es necesario darle gran relevancia pues de ella han de derivarse las estrategias que los actores sociales habrán de seguir en el futuro.

Las razones que han llevado a la preeminencia de la subcontratación laboral dentro de las estrategias empresariales en el corto, mediano y largo plazo son diversas, pero la gran parte de los estudios de caso de los diferentes países coinciden en identificar como su objetivo principal la búsqueda de abaratamiento del costo de la mano de obra para aumentar la tasa de ganancia del capital. Sin embargo, eso no exime de poder hablar de un externalización genuina que genera trabajos y verdaderas empresas que venden actividades a terceros, creando espacios de trabajo de calidad, por lo que no toda subcontratación permite hablar de deslaboralización. Pero la evidencia empírica que emerge del debate sostenido es que la externalización predominante es la catalogada como perversa: que oculta las relaciones laborales, que transfiere obligaciones y externaliza costos, que crea divisiones artificiosas entre empresas o falsas cooperativas y que a menudo tiene entre sus fines debilitar o destruir al movimiento sindical o incluso, cuando se emplea dentro de la arena estatal, el de garantizar el control político de la masa laboral.

En América Latina, la subcontratación laboral, inseparable de las políticas de gestión empresarial en el marco de la reestructuración productiva, ha capturado especial atención como eficaz mecanismo en el proceso de desregulación y de pérdida de derechos laborales. La precarización del empleo y de las condiciones de reproducción cotidiana, la incertidumbre, el quiebre de la identidad individual y colectiva surgida del trabajo estable y con derechos, la intensificación del trabajo remunerado y doméstico, fueron las manifestaciones más relevadas en todos los estudios, destacándose el sector servicios como el más vulnerable y la población de los jóvenes, las mujeres, los grupos étnicos raciales y los inmigrantes como los más afectados. Los cambios legislativos han estado a la cabeza para facilitar la generalización de este fenómeno,

cuya peor cara es la del trabajo no registrado. Este es por tanto un fenómeno con dramáticas repercusiones sobre los trabajadores y sobre la organización sindical, pero como ella supone también la desintegración productiva y la descentralización, está afectando sensiblemente las relaciones y la división del trabajo entre las empresas. Incluso al interior de estas, la subcontratación puede ser desventajosa en la medida en que las hace perder el control de partes del proceso, afecta su propia organización o les impide el desarrollo del sentido de pertenencia y la lealtad de su personal. Pero a pesar de ello, no aparecen en el horizonte nuevos paradigmas empresariales así como tampoco teorías críticas que apunten a formas alternativas de acumulación socialmente más prometedoras.

No obstante, las investigaciones presentadas en este seminario dan cuenta también de que esta realidad no es ajena a la actuación de los actores y de que las políticas del Estado, de los empresarios y de los sindicatos siguen jugando un papel en el desenvolvimiento de la subcontratación laboral. Hasta ahora, el papel del Estado ha sido principalmente el de priorizar la competencia sobre el bienestar y mediante políticas aperturistas, favoreciendo reformas legislativas desreguladoras o incentivando directamente la creación de falsas cooperativas de trabajo, ha fomentado el quiebre del sistema de relaciones laborales y la desintegración del sistema productivo en perjuicio de las empresas más débiles. Así mismo, la mayoría de los empresarios se ha negado a aceptar cualquier tipo de regulación que pueda cercarles sus iniciativas de externalización, razón por la cual la OIT ha sido impotente para establecer ningún convenio al respecto. Pero así mismo, hay Estados en Latinoamérica que han comenzado a introducir políticas públicas que buscan acotar y regular el fenómeno, aun cuando todavía no se cumplan, así como hay empresarios que, sopesando los efectos negativos de la tercerización para el incremento de la productividad, se plantean reducir algunas de sus formas. Además, dentro del debate realizado se puso en evidencia cómo estos trabajadores no están completamente indefensos. Están surgiendo sindicatos de terceriza-

dos, un nuevo sindicalismo que en algunos casos se distingue por trascender en sus demandas a la empresa en particular e interpelar al conjunto de la sociedad por la degradación del trabajo y la discriminación de la cual son objeto y hay también cooperativas de trabajo que han manifestado formas de resistencia.

Parte importante de la inestabilidad macroeconómica, política y social presente en nuestro continente se asienta en la escasa protección, seguridad y estabilidad en el empleo. Es imperativo construir un nuevo horizonte de relaciones laborales capaz de ser asumido por todos los actores preocupados por construir modelos productivos equitativos y democráticos.

*Bogotá, 27 de mayo de 2011*