

Reproducido en www.relats.org

**PRECARIZACIÓN LABORAL Y SALARIAL
VÍA TERCERIZACIÓN EN GRANDES EMPRESAS.
LA SUPEREXPLOTACIÓN**

Sebastián Etchemendy, Guillermo Gianibelli, Marcelo Mangini, Juan O'Farrell, Juan Manuel Ottaviano, Laura Perelman y Julia Strada

* Coautores del libro *La tercerización laboral en Argentina: diagnóstico y estrategias sindicales* (Sebastián Etchemendy –coordinador–). Buenos Aires, Biblos, 2018.

Publicado en Página Doce, diciembre 2018

El marco normativo que regula la subcontratación, heredado de la dictadura y los años noventa, propicia la precarización laboral y salarial. La extensión de las cadenas de subcontratación favorece el fraude laboral. Existe una brecha significativa entre los salarios promedio que pagan las empresas principales y los que pagan las empresas contratistas en una magnitud que oscila entre un 35 y un 50 por ciento. Los casos en telefonía (fija, móvil e Internet), televisión, electricidad, gas y siderurgia.

En Argentina el marco regulatorio de la subcontratación laboral esencialmente mantiene los rasgos adquiridos después de las (des) regulaciones de corte neoliberal

practicadas durante la última dictadura y el gobierno de Menem en los años noventa. Hablamos de “tercerización laboral” cuando la subcontratación de una empresa grande o pequeña por una empresa principal presupone un comando o supervisión directa de la fuerza laboral de la empresa contratada, relativamente rutinaria y sostenida en el tiempo, por parte de esa empresa contratante.

La literatura en Ciencias Sociales ha mostrado en abundancia como la tercerización, que habilita a la empresa que subcontrata a desentenderse de la fuerza laboral en los hechos a su cargo, permite sustraer a trabajadores y trabajadoras de la cobertura del convenio colectivo y hasta de las condiciones más elementales de higiene y seguridad.

Hasta ahora no contábamos con datos sistemáticos e intersectoriales acerca de los niveles de precarización que esta modalidad organizativa conlleva en el mercado de trabajo. La investigación que presentamos, comenzada en el seno del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entre 2013 y 2015, y continuada años después, propone una metodología inédita basada en datos registrales del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

El estudio abarca un conjunto de cadenas de subcontratación integradas a la actividad principal de las empresas usuarias en los sectores de Telefonía (fija, móvil e internet), Televisión, Electricidad, Gas y Siderurgia.

El trabajo se desarrolló de la siguiente manera. Primero se construyó una base de datos que incluye un total de 259 empresas en esos sectores. Es importante aclarar que sólo se incluyeron empresas contratistas y subcontratistas cuyos trabajadores desarrollaran tareas habituales e integradas a la actividad principal de la empresa que contrata. Se excluyeron

de plano empresas contratistas que realicen tareas comúnmente tercerizadas en actividades llamadas “secundarias”, por ejemplo, seguridad, limpieza o gastronomía.

Una vez reconstruidas las cadenas de subcontratación en los sectores mencionados, identificamos empresas principales, contratistas y a veces (en el caso de Telefonía) subcontratistas, es decir aquellas firmas contratadas por una empresa que, a su vez, trabaja para la empresa principal. Así, se avanzó en la construcción de datos y la observación de diferenciales salariales sectoriales.

Para ello los datos registrales aportados por SIPA permiten identificar, dado un determinado CUIT que identifica una empresa, el conjunto de los trabajadores empleados en la misma y el total de la masa salarial abonada mensualmente por dicha empresa. A partir de estos datos, se calculó primero, el promedio salarial por ocupado de las empresas principales y del conjunto de las contratistas respectivamente. Luego calculamos la brecha o distancia existente entre ambos promedios. Esta operación se replicó en todos los sectores en estudio.

Es importante aclarar que en todos los casos se excluyó al personal fuera de convenio en las empresas, identificado a través de los aportes a obras sociales no sindicales. De este modo, nos aseguramos no incluir al personal jerárquico en nuestras observaciones, y de algún modo controlar que el estudio abarcara en mayor medida salarios de trabajadores con calificaciones operativas, y no jerárquicas.

Por último, para controlar variaciones mensuales atípicas en la estructura del empleo, o en la masa de remuneraciones que declaran las empresas, se trabajó con los promedios

salariales y de empleo correspondientes a los meses de agosto, septiembre y octubre de 2014.

Brecha salarial

En el cuadro adjunto se sintetizan los resultados del estudio de las brechas salariales promedio en los sectores analizados. Se presentaron los sectores, la ubicación de las empresas en las cadenas de subcontratación, el porcentaje de personal jerárquico o fuera de convenio (medido como trabajadores registrados que no aportan a una obra social sindical). En las últimas dos columnas se muestra el diferencial salarial promedio entre los trabajadores tercerizados y los trabajadores directos de las empresas principales y, finalmente, la brecha salarial máxima entre las categorías del convenio colectivo de trabajo que rigen a los trabajadores de la empresa principal de cada uno de los sectores, esto es entre la categoría inicial y la categoría superior que se establece en las respectivas escalas convencionales.

Según puede observarse, existe un patrón común a todos los sectores analizados que es la existencia de una brecha o diferencia significativa entre los salarios promedio que pagan las empresas principales y los salarios promedio que pagan las empresas contratistas y subcontratistas. Así, abonando la impresión general en la literatura especializada y testimonios de los trabajadores, en los sectores analizados el salario medio en las empresas contratistas es inferior al de las empresas principales, en una magnitud que oscila entre un 35 y un 50 por ciento.

Una excepción notable lo constituyen las empresas contratistas de siderurgia que están encuadradas en la rama 21, y por tanto comparten el mismo Convenio Colectivo que

los trabajadores de las empresas principales. En este caso, las diferencias se reducen a un -4,5 por ciento.

En cambio, las contratistas del sector siderurgia encuadradas en la rama 17 (metalmecánica general) pagan en promedio salarios casi un 50 por ciento menor a los que abonan en promedio las empresas principales, lo que subraya la potencia del convenio y la sindicalización como factores que contrarrestan la precarización salarial vía tercerización. Otro punto que llama la atención es la brecha salarial en las empresas subcontratadas en el sector telecomunicaciones (-35 por ciento en el primer eslabón de la cadena de subcontratación y nada menos que -51 por ciento en la segunda). Se podría argumentar que parte de estas brechas podrían referir a diferencias existentes en la estructura de calificaciones de los trabajadores de las empresas principales y contratistas/subcontratistas. En la última columna del cuadro, se estima, no obstante, la brecha salarial existente entre la categoría mínima y la categoría máxima del Convenio Colectivo de Trabajo que rige para la actividad de la empresa principal. Los resultados de la columna "Brecha entre categoría del CCT de la principal" muestran que, en algunos sectores como TV y Siderurgia, la diferencia entre los salarios promedio que perciben trabajadores directos y tercerizados supera la brecha máxima entre las categorías extremas del CCT que se aplica a la empresa principal.

De este modo, queda claro que las diferencias salariales no se derivan necesariamente, ni de modo exclusivo, por estructuras de calificación polarizadas, en donde las empresas principales conservan un núcleo de empleo altamente calificado, y las contratistas sólo empleo de baja calificación. Aun cuando todos los trabajadores de la empresa madre revistieran en la categoría más alta del convenio, y

todos los de la contratista en la más baja (situación altamente improbable), la brecha de todos modos debería ser menor.

Conclusiones

La investigación que presentamos aporta, por primera vez, datos cuantitativos, sistemáticos y comparados sobre las brechas salariales entre principales, contratistas y, en ocasiones, subcontratistas, en los procesos de tercerización laboral. Los resultados indican que, en todos los sectores estudiados, los trabajadores pertenecientes a empresas contratadas para efectuar tareas integradas a la actividad principal de la empresa madre perciben ingresos en promedio marcadamente inferiores respecto de los que obtienen los trabajadores directos.

Sin embargo, también notamos que los diferenciales salariales no son una consecuencia unívoca y simple de los procesos de tercerización laboral, sino que se derivan de otros procesos que pueden estar o no asociados a la subcontratación laboral. Como vimos, la diferenciación salarial se reduce significativamente cuando la tercerización no se acompaña con la fragmentación de los colectivos laborales en su encuadramiento convencional, como sucede en el caso de parte del sector siderúrgico. O, lo que es lo mismo, las brechas salariales disminuyen o se anulan cuando los trabajadores de las contratistas están encuadrados en el mismo convenio colectivo de trabajo que los trabajadores de la principal.

Otro factor a tener muy en cuenta es que la extensión de las cadenas de subcontratación –como se ve en el sector de telefonía– favorece el fraude laboral, en la medida que es en estas empresas del “final de la cadena” donde se registran las mayores brechas salariales.

En síntesis, tanto la magnitud como el origen mismo de la desigualdad salarial pueden comprenderse como el resultado de diferentes factores, que remiten a diferencias relevantes en las modalidades, efectos y condiciones de los procesos de tercerización laboral: la existencia o no de un sindicato representativo de los trabajadores directos y de los trabajadores tercerizados, la existencia de Convenios Colectivos de Trabajo firmados por el mismo sindicato o por sindicatos de otras actividades, y la extensión de cadenas de subcontratación que posibilitan mayores niveles de evasión o fraude.

El marco normativo que regula la subcontratación en Argentina, heredado de la dictadura y los años 90, claramente desregulatorio y permisivo, propicia la precarización laboral y salarial, además de incentivar conflictos entre las organizaciones sindicales por encuadramiento y afiliados. Apuntar a la regulación de esta práctica está fuera del radio de acción de un gobierno pro-empresario como el actual, pero constituye un elemento clave en una agenda laboral de futuro para cualquier gobierno popular.

Brecha salarial respecto a la empresa principal –expresada como %*–

	Lugar cadena	Total empresas	Porcentaje de jerárquicos	Brecha con la principal**	Brecha máxima entre categorías de CCT principal
Telefonía	principal	4	25,0	-	
	Contratista	48	23,4	-35%	62%
	Subcontratista	35	0,4	-51%	
TV	principal	3	27,0	-	43.5%
	Contratista	61	2,0	-47,8%	
Electricidad	principal	5	11,1%	-	59%
	Contratista	9	16,8	-36,7%	
Gas	principal	2	26,0	-	54,7%
	Contratista	17	12,5	-45,5%	
Siderurgia	principal	4	21,0	-	
	Rama 21	2	5,5	-4,4%	32%
	Rama 17	72	5,8	-47,6%	

* El salario promedio fue calculado en base a la masa salarial y el empleo promedio de cada empresa, de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2014.

** Excluye al personal jerárquico y fuera de convenio.

Fuente: SIPA