

REVISTA CUADERNOS DEL CENDES  
AÑO 33 - Nº 93  
TERCERA ÉPOCA  
SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2016  
VERSIÓN DIGITAL  
ISSN: 2443-468X  
VERSIÓN IMPRESA  
ISSN: 1012-2508  
CARACAS - VENEZUELA

# CUA DER NOS DEL CEN DES

Dossier  
**Trabajo y tercerización  
en Argentina y Brasil**

Marcia Leite  
Andrea del Bono  
(coords.)

# 93



**CEN  
DES**

CUADERNOS DEL CENDES  
AÑO 33. N° 93  
TERCERA ÉPOCA  
SEPTIEMBRE- DICIEMBRE 2016  
VERSIÓN DIGITAL  
ISSN: 2443-468X  
VERSIÓN IMPRESA  
ISSN: 1012-2508  
CARACAS-VENEZUELA

Dossier  
**Trabajo y tercerización  
en Argentina y Brasil**

Marcia Leite  
Andrea Del Bono  
(coords.)

# CUA DER NOS DEL CEN DES



**CEN  
DES**

Centro de Estudios del Desarrollo  
Universidad Central de Venezuela

# 93

## Revista Cuadernos del Cendes. 1983 -

Caracas: UCV, Centro de Estudios del Desarrollo  
(CENDES)

Cuatrimestral

ISSN: 1012-2508

### **Revista Cuadernos del Cendes**

Año 33, N° 93

Septiembre-diciembre 2016

Editada por el Centro de Estudios del Desarrollo, Cendes, de la Universidad Central de Venezuela

© Cendes, UCV 2016

Hecho el Depósito de Ley

Versión impresa

Depósito Legal: pp198302DF32

ISSN: 1012-2508

Versión digital

Depósito Legal: ppi201502DC4651

ISSN: 2443-468X

Centro de Estudios del Desarrollo, Cendes, UCV

Dirección Avenida Neverí, Edificio Fundavac, Colinas de Bello Monte - Caracas

Teléfonos (58-212) 753.10.90 / 30.89 / 34.75 / 38.62 / 31.98

Fax (58-212) 751.26.91

Web [www.ucv.ve/cendes](http://www.ucv.ve/cendes)

Coordinación editorial Rosa Lucía Celi, Jefa Dpto. de Publicaciones, Cendes, UCV

Carátula Christian Oporto

Corrección de textos Consuelo Iranzo / Comité Editor

Diagramación

Esta Revista se publica bajo el auspicio del  
**Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico**  
UCV

Aumenta la visibilidad de tus investigaciones  
Ingresa a [saber.ucv.ve](http://saber.ucv.ve)



La Revista Cuadernos del Cendes está incluida en la colección SciELO Venezuela: [www.scielo.org.ve](http://www.scielo.org.ve)

# CUA DER NOS DEL CEN DES

Director Fundador  
José Agustín Silva Michelena (†)

**Comité Editor**  
Consuelo Iranzo / Directora  
Carlos Aponte  
Yolanda Texera

## Comité Asesor

### Juan Carlos Tedesco

Instituto Internacional de Planificación  
de la Educación (IIEP), Argentina

### Oscar Moreno

Universidad de Buenos Aires (UBA),  
Argentina

### Enrique Arceo

Facultad Latinoamericana  
de Ciencias Sociales (Flacso),  
Argentina

### Amelia Cohn

Universidad de São Paulo, Brasil

### Inmaculada Caravaca

Facultad de Geografía e Historia,  
Universidad de Sevilla, España

### Cathy A. Rakowski

Universidad de Ohio, Estados Unidos

### David Barkin

Universidad Autónoma Metropolitana,  
Xochimilco, México

### Asdrúbal Baptista

Centro de Políticas Públicas,  
Instituto de Estudios Superiores  
de Administración (IESA), Venezuela

### Gioconda Espina

Facultad de Ciencias Económicas  
y Sociales, Universidad Central  
de Venezuela (UCV), Venezuela

### Carmen García Guadilla

Centro de Estudios del Desarrollo,  
Cendes-UCV, Venezuela

### Juan Carlos Rey

Unidad de Ciencias Políticas,  
Instituto de Estudios Avanzados (IDEA),  
Venezuela

### Hebe C. Vessuri

Departamento de la Ciencia,  
Instituto de Investigaciones Científicas  
y Tecnológicas (IVIC), Venezuela

## Contenido

### Dossier

## Trabajo y tercerización en Argentina y Brasil

### VII

Presentación Presentation

### 1

Nuevas y viejas máscaras de la subcontratación en el capitalismo contemporáneo  
 Carlos Salas

New and old masks of outsourcing in contemporary capitalism

### 15

El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de *telemarketing*: una comparación entre Argentina y Brasil  
 Andrea Del Bono, Marcia Leite

Impacts of outsourcing and offshoring on telemarketing work: A comparison between Argentina and Brazil

### 35

La regulación del trabajo en contextos de subcontratación e inestabilidad  
 Una aproximación comparativa: el cine publicitario en Argentina y Brasil  
 María Noel Bulloni

The regulation of work in contexts of subcontracting and instability  
 A comparative approach: Cinema for advertising in Argentina and Brazil

### 67

El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo: el surgimiento y la evolución del sector *software* en Argentina y Brasil  
 Pablo Míguez, Jacob Carlos Lima

Cognitive work in contemporary capitalism: Rise and evolution of the software sector in Argentina and Brazil

### 91

El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay  
 Magda Biavaschi

Subcontracting regulation process in a comparative perspective: Brazil, Argentina and Uruguay

**Documento Documents**

**113**

**Crisis neoliberal  
y reforma laboral en México**  
Luis Quintana Romero

Neoliberal crisis  
and labor reform in Mexico

**125**

**Reseña de investigación**  
**Desarrollo local, fortalecimiento  
de la producción y del trabajo:**  
un estudio sobre las dinámicas  
sociales y laborales en cinco  
parques industriales  
Andrea del Bono, María Noel Bulloni

**Research project**  
Local development, strengthening  
of production and labor:  
A study on the social and labor  
dynamics of five industrial parks

**131**

**Reseña bibliográfica Bibliographical Review**

*Offshore:*  
**Explorando los mundos de  
la externalización global**  
de Jamie Peck  
Por Christian Duarte Caldeira

*Offshore:*  
Exploring the worlds of  
global outsourcing

**Información editorial Editorial information**

**137**

**Autores Authors**

**139**

**Normas para autores Standards for authors**

**143**

**Guía de arbitraje Arbitration guidelines**



## Presentación

# Trabajo y tercerización en Argentina y Brasil

Marcia Leite\*  
Andrea Del Bono

La tercerización es el fenómeno más resaltante (y preocupante) del mundo del trabajo en lo que va de siglo. Fue esa la razón que nos condujo, como Comité Editor de la Revista *Cuadernos del Cendes*, a invitar como editoras de este dossier a dos connotadas expertas en Sociología del Trabajo, cuyo proyecto binacional aborda centralmente esta problemática.

Este dossier reúne textos elaborados en el ámbito del proyecto de cooperación internacional Fapesp/Conicet: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Dicho proyecto, en realización desde junio de 2015, se basa en un intercambio de hallazgos y de experiencias de investigación entre dos equipos de Investigación que comparten como orientación común el propósito de avanzar en la comprensión de las vinculaciones existentes entre la profundización de los procesos de descentralización productiva y subcontratación laboral, y las características que adquieren las formas de trabajo enmarcadas en los mismos, en el periodo 2003/2016.

Además de las reuniones de discusión de los resultados de las investigaciones realizadas en cada país, este proyecto propició la organización de: a) un panel denominado «Configuraciones del trabajo en sectores de TIC: Argentina y Brasil en un análisis comparado», con los investigadores de ambos países en el XXXIV Congreso Internacional de LASA (*Latin American Studies Association*), el cual tuvo lugar del 26 al 30 de mayo de

---

\* M. Leite. Doctora en Sociología por la Universidad de São Paulo (USP). Profesora titular de Universidad Estadual de Campinas (Unicamp), investigadora del CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)  
Correo-e: mpleite48@gmail.com

A. Del Bono. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Investigadora Adjunta del Conicet con sede en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ISCyA-UNAJ).  
Correo-e: adelbono@unaj.edu.ar

2016, en New York; b) un seminario de discusión del análisis comparativo llevado a cabo, efectuado entre los días 3, 4 y 7 de diciembre de 2015, en el Instituto de Filosofía e Ciências Sociais/Unicamp, y en el Departamento de Sociología de la Universidade Federal de São Carlos; y c) una Mesa de Trabajo intitulada «Precariedad laboral e informalidade. Viejas y nuevas configuraciones», en el VIII Congresso de ALAST (Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo), realizado en Buenos Aires, del 3 al 5 de agosto de 2016.

Esas actividades permitieron la maduración de un conjunto de cuestiones teóricas, así como el análisis de datos e informaciones empíricas de las investigaciones nacionales, todo lo cual condujo a interesantes posibilidades de comparación entre los procesos llevados a cabo en los dos países. Resaltamos a continuación los principales puntos.

El proceso de tercerización es una tendencia global, relacionada con la actual financiarización de la economía capitalista. Aunque impulsada por el avance tecnológico, la tercerización no es una imposición de la tecnología, sino del interés del capital financiero en bajar los costos del trabajo. En esa medida, su difusión, así como las maneras como se presenta, va a depender de las realidades nacionales, sobretodo cuando se piensa en la subcontratación de la fuerza de trabajo.

Como ejemplo de sus disimilitudes, vale la pena recordar que la regulación de la tercerización en la Argentina fue bastante más permisiva que la de Brasil, teniendo en consideración que en aquella no tenía prácticamente restricciones; la legislación de la época de la dictadura militar la permitía en cualquier actividad, mientras que, en Brasil, solamente era legal en las actividades no esenciales de las empresas y predominaba en la Justicia del Trabajo el entendido de que la tercerización es una precarización y no una modernización del trabajo, como intentan caracterizar sus defensores.

Esos caminos, seguidos por el proceso de tercerización en los dos países, evidencian que este se expande en el contexto de la internacionalización de la producción de bienes y servicios, con las estrategias empresariales rebasando las fronteras nacionales, lo que fragiliza la regulación del trabajo que se da a nivel nacional. Como explica Krein (2015), hay un proceso de adaptación de los países a ese nuevo modelo económico, donde la flexibilización (que consiste en la libertad de la empresa para establecer como va a ser el uso del trabajo) se torna una agenda muy parecida, aunque no se pueda olvidar que el proceso va a depender mucho de la historia y de la cultura de cada país. La internacionalización de la producción significa, para países que se caracterizan por los bajos costos del trabajo, como Brasil y Argentina, una redefinición de sus espacios nacionales, dentro de los cuales las grandes empresas acaban teniendo condiciones con las que exigir una serie de medidas para invertir. A pesar de que no todos los países se insertan en ese modelo de la forma como pretenden las grandes corporaciones internacionales, la resistencia es bastante difícil, lo que explica la presencia de características del proceso que tienden a generalizarse.

En la última década, Argentina y Brasil vivieron una situación muy favorable en el mercado de trabajo; no solamente el desempleo disminuyó y el empleo protegido aumentó, sino que también los niveles salariales se incrementaron. Sin embargo, este proceso de estructuración del mercado de trabajo convive con dos problemas que dificultan una disminución más significativa del trabajo precario: por un lado, los procesos históricos de exclusión social que marcaron esos países mantuvieron una parte muy grande de la población en la precariedad; por el otro, los procesos de subcontratación que acompañan las nuevas tendencias de organización de las empresas provocan el continuo deterioro de los trabajadores contratados. Es en este sentido que adquiere relevancia el análisis comparativo de esas dos experiencias nacionales.

La preocupación que unifica los artículos aquí presentados se inserta en una problemática que ha adquirido progresiva centralidad en los estudios del trabajo y que subraya la necesidad de analizar, articuladamente, los fenómenos de la tercerización y de subcontratación en sus formas clásicas y renovadas, una vez que estas avanzan sistemáticamente, contribuyendo para tornar más complejas las relaciones de trabajo tradicionales (De la Garza, 2005; Iranzo y Leite, 2006; Palomino, 2000; Druck y Franco, 2007). La preocupación estriba en las consecuencias de esta complejización en términos del deterioro de las condiciones de trabajo y de pérdida de derechos laborales (Caire, 1982; Hirata y Preteceille, 2003; Paugam, 2015).

Los artículos que presentamos en este dossier, además de ofrecer una reflexión sobre la evolución del proceso de *outsourcing* a lo largo del capitalismo y una discusión sobre la regulación de la tercerización en Brasil y Argentina, abordan el análisis de esos procesos y sus implicaciones sobre el trabajo en los sectores de *call center*, audiovisual y producción de *software*.

Uno de los primeros problemas que los artículos enfrentaron consistió en la definición de *subcontratación*. Teniendo en cuenta los varios sentidos que reviste este fenómeno, buscamos trabajar en el proyecto con un concepto bastante amplio, que abarcara sus diferentes manifestaciones, lo cual fue seguido por los varios textos presentados. Esta comprensión de la subcontratación, como explícita Bulloni (apoyándose en reflexiones de Uriarte y Colotuzzo, 2009), se considera como tal toda estrategia empresarial que contempla realizar parte de sus actividades por medio de otras unidades más o menos independientes. Tal como advierte la autora, aunque esa visión amplia de la tercerización contemple modalidades de trabajo que pueden no ser jurídicamente reconocidas como subcontratación, ellas son así consideradas aquí porque se basan en la externalización de actividades y de fuerza de trabajo.

En virtud de estas cuestiones, el artículo de Carlos Salas está construido a partir de un análisis histórico de la subcontratación, con énfasis en el período posterior a la Segunda



Guerra Mundial, cuando toma forma el proceso de traslado hacia el exterior (*offshoring*) de las actividades productivas. El texto busca destacar que el traslado al exterior, primero de actividades de producción, después de actividades de servicios, de atención a clientes, y posteriormente de servicios más complejos, no está basado solamente en determinantes de tipo tecnológico o de costos, sino también en cálculos políticos. La reconstrucción del Japón, de Corea y la consolidación económica de Taiwan, exigió mucho apoyo económico de los Estados Unidos —derivado de consideraciones de tipo político— lo que transformó las economías del Sudeste Asiático en potencias económicas a nivel mundial. El proyecto inicial, que llevó a la apertura del mercado norteamericano para los productos elaborados en Asia, se transformó rápidamente en un impulso y substrato para el proceso de globalización. Buscando incrementar la rentabilidad y presionado por las demandas de una economía cada vez más financiarizada, el capital transnacional buscó moverse por el mundo a la búsqueda de los menores costos directos e indirectos. Pero ese movimiento, de salida de la producción a diversos países, también trajo consigo la creación de cadenas globales de producción primero y, después, de cadenas globales de valor que significan una nueva división internacional del trabajo. Tales cambios productivos, el traslado al exterior y la transformación de las estructuras organizativas de las empresas multinacionales, se ven apoyados y acentuados por cambios en la tecnología, no solo del transporte, sino también en el área de las comunicaciones y de la informática. Siguiendo ese camino, el autor consigue mostrar la existencia de cambios y continuidades en los procesos de subcontratación, que acompañan la evolución misma del capitalismo, y permite identificar los derroteros contemporáneos con los cuales las empresas buscan subdividir la producción de bienes y servicios, minimizando la contratación directa de trabajadores y, por la vía del traslado al exterior de diversas tareas, se consigue crear una nueva división internacional del trabajo que acompaña *pari passu* la creación y transformación de cadenas globales de valor. Usando este marco analítico, es posible observar que la idea de la mejora en las cadenas globales de valor (proceso llamado de *upgrading*) no es una consecuencia necesaria de la evolución de los procesos de subcontratación y externalización, ya que la mejoría en las condiciones productivas o en las condiciones del trabajo depende de factores políticos y no solo tecnológicos.

En la discusión sobre el trabajo de los *call centers* que propone Del Bono y Leite, llama la atención el hecho de que el *telemarketing* viene siendo, tanto en Argentina como en Brasil, la actividad del sector servicios que más ha contribuido durante las últimas décadas a la creación de nuevos empleos. Al mismo tiempo, es una característica común de ambos casos la naturaleza del trabajo de *telemarketing*, una actividad tercerizada en la que predominan los trabajos rutinarios, de baja complejidad, penosos, estrictamente controlados, mal remunerados e inestables, asociados a una fuerte feminización de la fuerza de

trabajo, lo que, en el caso brasileño, incluso se ha profundizado en los últimos años. Estas características comunes son generalizables, más allá de las diferencias sectoriales entre los dos países: mientras que en Brasil las empresas de *telemarketing* siempre operaron para el mercado interno, en Argentina, especialmente en la etapa de expansión, las empresas multinacionales de *telemarketing* impulsaron el crecimiento del mercado de servicios *offshore*, orientado a realizar la atención a clientes extranjeros desde la Argentina. Según se concluye en el texto, las características del trabajo en el sector de *telemarketing* tienen más que ver con la baja complejidad de las transacciones que se realizan desde los centros de Argentina y Brasil, que con las particularidades sectoriales en cada uno de los casos. El tipo de servicios que se prestan desde los *call centers* de la región, tales como los servicios de información, la atención al cliente, las cobranzas y las ventas, no implica la movilización de conocimientos complejos, ya que se basa en un elevado grado de estandarización de procedimientos.

En el contexto de esas condiciones laborales se explican las elevadas tasas de rotación de la actividad. Como señalan las autoras: «ni siquiera la posibilidad de acceder a un contrato ‘en blanco’ (formal) y por tiempo indeterminado asegura que los agentes telefónicos de los *call centers* quieran permanecer demasiado tiempo en ese trabajo». Esta situación se explica tomando en consideración el tipo de organización de las actividades en los *call centers*, que apunta a una sostenida intensificación de los tiempos de trabajo. Según Del Bono y Leite, esa intensificación del trabajo tiene que ver con el hecho de que las empresas de *telemarketing*, que brindan servicios tercerizados de atención telefónica, reciben un control estrecho por parte de sus grandes clientes –las empresas multinacionales contratistas– que supervisan objetivos y métricas; esas exigencias son trasladadas a los teleoperadores quienes, presionados por la empresa de *telemarketing* y por los objetivos pautados con las grandes contratistas, soportan una doble subordinación (Dutra, 2016). Lo que se pone en evidencia, a través de la comparación de las características que adopta el trabajo en los *call centers* de Argentina y Brasil, es cómo, ciertas estrategias empresariales que son pilares de la globalización productiva, caso de la tercerización y la deslocalización, impactan de lleno en la racionalización del trabajo de los *call centers* y, de manera negativa, en los trabajadores y trabajadoras. Frente a esta situación, la organización sindical se torna frágil, aunque los trabajadores hayan conseguido, especialmente en el caso brasileño, realizar huelgas muy importantes y, en el caso argentino, ciertas mejoras en el convenio colectivo de trabajo, luego de un ciclo de movilizaciones y protestas.

El artículo de Bulloni, por su parte, aborda las tendencias registradas en la regulación del trabajo en el campo de la producción audiovisual en Argentina y Brasil, específicamente en el sector de cine publicitario, donde los procesos de flexibilización y subcontratación laboral se manifiestan de manera muy profunda. Esta circunstancia guarda estrecha

relación con la organización productiva predominante, basada en proyectos individuales, e implica, como enfatiza la autora, una inserción laboral extremadamente inestable e incierta. El análisis presentado recupera la trayectoria productiva del sector, dando cuenta de que, hasta mediados del siglo pasado, fue predominante una forma de organización integrada verticalmente en el seno de las grandes empresas. Este fue el contexto de surgimiento de las organizaciones sindicales en ambos países, las que han tenido diverso grado de influencia, más marcada en el caso argentino, sobre la regulación laboral, en articulación con la legislación vigente a lo largo del tiempo.

En este sentido, el texto evidencia que en la década de 1990 tuvo lugar un visible empeoramiento de las condiciones y regulaciones laborales, cuando la externalización laboral vigente desde décadas atrás se vio acompañada por la tendencia a utilizar modalidades de contratación ajenas a la relación laboral. Esta transformación de contratos de trabajo en otros de naturaleza civil significa una forma de tercerización que jurídicamente desliga a las empresas de las responsabilidades derivadas de la relación laboral, las cuales pasan a ser entera responsabilidad del trabajador, transformado en empleador de sí mismo. Un escenario diferente se plantea, según Bulloni, a partir de los años 2000, cuando tiene lugar un cierto proceso de recuperación de condiciones laborales motivado en buena medida por las influencias del accionar sindical y de la política laboral de los gobiernos progresistas del período. El análisis de Bulloni pone en evidencia que, a pesar de que las estrategias de flexibilización y tercerización laboral adquieren gran profundidad y extensión en el sector analizado, esto no implica que la orientación de la política laboral y el accionar sindical pierdan relevancia en el contexto de esas tendencias más generales. Por el contrario, el estudio evidencia que las referidas constituyen fuentes de regulación laboral muy importantes, que contribuyen a explicar las maneras en que los procesos de tercerización sectorial se configuran de diversas maneras en el plano local.

El cuarto artículo, de Míguez y Lima, aborda el trabajo en el sector de *software*, considerándolo un caso paradigmático de las transformaciones capitalistas en curso. Se trata de un sector productivo relativamente reciente que se encuentra en franca expansión en el plano internacional. En el análisis desarrollado en Argentina y Brasil, los autores dan cuenta del dinamismo ciertamente destacado que presenta este sector, subrayando algunas diferencias importantes en cuanto al tamaño y destino de la producción. En lo concerniente a las modalidades de trabajo se observan en cambio tendencias muy semejantes.

Este tipo de trabajo, flexible en su naturaleza, por proyecto, con jornadas de trabajo poco reguladas y con una alta tasa de rotación, presenta también el tipo de tercerización encontrado en el sector audiovisual, basado en la transformación de la relación de trabajo en otra de naturaleza comercial. Aunque hay una prevalencia de contratos formales, las tasas de cuentapropistas son altas para el tipo de mano de obra empleada en el sector, que

es bastante calificada. Como señalan los autores, mientras que en Brasil, el 70 por ciento de los trabajadores está registrado «en Argentina se está avanzando en la formalización al mismo tiempo que la tercerización impone lógicas formalmente legales, pero que no reflejan la situación real de trabajo, como es el caso de los trabajadores obligados a facturar como monotributistas».

El texto de Miguez y Lima evidencia, sin embargo, que, contrariamente al trabajo desarrollado en los otros dos sectores, se trata en este caso de un trabajo calificado, con una alta proporción de trabajadores de nivel universitario, donde la estandarización del trabajo es bastante restringida y la calificación continua, forjada en el propio desarrollo de la actividad, por medio de una búsqueda constante de proyectos desafiantes. Estas características del trabajo son responsables de una alta tasa de rotación, pero, a diferencia de los trabajadores de *call centers* que abandonan el trabajo por las difíciles condiciones que enfrentan para su desempeño, en el caso de los trabajadores de TI, la rotación está dada por la búsqueda de nuevos proyectos más motivantes. En ese contexto se observa una situación de fragilidad de los vínculos laborales.

Los autores destacan, sin embargo, la enorme presión por los plazos a los que estos trabajadores están sometidos, lo que caracteriza una situación de intensificación del trabajo. Este proceso parece tener que ver con las características del sector y con las constantes presiones de los clientes para que los plazos de entrega de los proyectos sean más cortos, lo que acaba sobrecargando a los trabajadores.

Finalmente, el artículo de Magda Biavaschi se detiene en el análisis del proceso de reglamentación de la subcontratación en Brasil y compara sus avances y retrocesos con las dinámicas vigentes en Argentina y Uruguay. Enfocándose en el proceso brasileño, el texto reflexiona sobre la acción de los actores sociales que resisten y se oponen a los proyectos de ley que extienden y facilitan las posibilidades de subcontratación en las actividades principales, más allá de las limitaciones actualmente vigentes en el país, que acotan la subcontratación exclusivamente a las actividades secundarias de los establecimientos. En este orden, también se analiza la propuesta legislativa de las centrales sindicales que abogan por frenar los avances de la normativa pro subcontratación y por una normativa laboral basada en los valores de justicia e igualdad. La subcontratación se analiza aquí en toda su complejidad, a través de su reglamentación, como un campo recorrido por intensas presiones, sobre todo del sector económico financiero, que busca eliminar las restricciones existentes a través de la aprobación de leyes que permitan la subcontratación en cualquier actividad.

En cuanto a las legislaciones de Argentina y Uruguay, Biavaschi arriba a una serie de conclusiones que otorgan una perspectiva regional. Según señala la autora, «la reglamentación brasileña que se expresa en la *Súmula* 331 del TST [Tribunal Superior del Trabajo]

ha avanzado respecto a aquellos países en el sentido de restringir las posibilidades de subcontratación. Las realidades de los países vecinos evidencian que el hecho de que la ley asegure la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista, sin limitar las posibilidades de subcontratación y sin mecanismos de representación por el sindicato de la empresa contratante y la igualdad de derechos y condiciones de trabajo, no reduce los efectos dañinos de la subcontratación». Asimismo, en cada una de las situaciones nacionales analizadas, están presentes las presiones de los sectores empresariales para mantener o incluso extender los alcances de la subcontratación. Como contrapeso, también han sido importantes los movimientos de resistencia: en Argentina, la necesidad de acotar los alcances de la subcontratación es un tema que gana visibilidad en los círculos académicos y políticos; en Uruguay, los signos han sido favorables para los trabajadores, tal como quedó evidenciado en el envío al Parlamento de un proyecto de ley para prohibir la subcontratación; en Brasil, los actores sociales organizados han conseguido frenar las disposiciones legales que permiten la expansión de la contratación externa, lo cual es muy importante en un contexto como el de los últimos años, ciertamente adverso para los trabajadores.

En síntesis, el texto de Biavaschi ilumina la reflexión sobre la importancia de contar con una regulación de la subcontratación, que asegure «un nivel civilizatorio mínimo, contribuyendo para la construcción de una sociedad más inclusiva y menos desigual».

Lo importante a ser considerado en el conjunto de los artículos presentados es que, siguiendo la tendencia internacional, tanto Argentina como Brasil han vivido en los últimos años un rápido proceso de profundización de la tercerización y subcontratación laboral, responsable por la difusión de formas precarias e inestables de trabajo. Resulta que, como evidencia Salas, el proceso de tercerización y, sobretudo, de deslocalización no tiene el mismo efecto en todos los países: con la globalización, la tercerización, hacia aquellos lugares donde la mano de obra es más barata, supone la transferencia de actividades poco calificadas y de producción de bienes de bajo valor agregado, difundiendo, entonces, en los países menos industrializados, como Brasil y Argentina, el trabajo poco calificado, repetitivo, mal pagado, inestable, ejercido, en fin, bajo pésimas condiciones.

Como se señaló más arriba, los textos de Salas y de Del Bono y Leite señalan que en el estadio actual del capitalismo la tercerización no se limita al espacio nacional, sino que adquiere una amplitud global, con la deslocalización de actividades para otras empresas y para otros países. La nueva división internacional del trabajo que de ello resulta, propicia que, determinadas actividades, en general las de mayor contenido tecnológico y que generan mayor valor agregado, tiendan a concentrarse en los países más industrializados, mientras que las intensivas en trabajo son desplazadas hacia los países donde la mano de obra es más barata. Analizando esos procesos a partir de una dimensión de género, se evidencia que, por un lado, ellos han generado nuevos empleos femeninos en los países donde el trabajo se ha desplazado, pero, por otro lado, esos empleos son, en general, bastante

precarios, marcados por bajos salarios, condiciones de trabajo muy penosas y de gran inestabilidad, como ejemplifica el análisis realizado por Del Bono y Leite en el sector de *call center*, tanto en Brasil como en Argentina.

Uno de los motivos por los cuales el estudio de estos procesos asume relevancia en ambos países es porque, en el período analizado, estaban bajo el liderazgo de alianzas de centro izquierda y vivían momentos de reestructuración de sus mercados de trabajo (Leite y Silva, 2014; Leite, 2011; Senén González y Del Bono, 2013; Araujo y Vêras de Oliveira, 2011) y de revitalización sindical (Senén González y Del Bono, 2013). Los artículos demuestran, sin embargo, que las tendencias de difusión de la subcontratación se relacionan con cuestiones más estructurales del capitalismo actual, las cuales han logrado que el trabajo tercerizado se extienda de forma constante e irreversible por los más diferentes sectores de la economía, de un modo que no siempre depende de los gobiernos nacionales. No obstante, la manera como ese proceso se da y sus implicaciones sobre el trabajo, tienen mucho que ver con la política laboral específica del país considerado. En el caso brasileño, por ejemplo, según evidencia el texto de Biavaschi, a pesar de la fuerte presión del empresariado, la regulación en vigor hasta 2016 fue responsable por una cierta contención de la tercerización en las actividades esenciales de las empresas. Aunque la regulación fuera burlada de formas variadas –como ocurrió, por ejemplo, con la tercerización de las actividades de teleatendimiento del sector bancario–, la legislación impidió una difusión más amplia y extensiva de la tercerización.

En ese sentido, Argentina y Brasil vivieron durante el período 2003 a 2016, como subraya Bulloni, una situación paradójica, conviviendo, por una parte, las tendencias de aumento de la tercerización y la difusión del trabajo precario y, por la otra, la mejoría de las condiciones laborales y de formalización del trabajo, en virtud de la regulación estatal y de la revitalización sindical en el marco de los gobiernos de orientación progresista.

En lo que se refiere a la discusión relativa a las implicaciones del proceso de tercerización sobre el trabajo, una importante cuestión a destacar consiste en las diferencias que se observan cuando se toman en cuenta los distintos sectores. De hecho, mientras en el sector de *call center*, tenemos un trabajo que nace del propio proceso de tercerización de grandes empresas –sobre todo de los bancos, las compañías de seguros y de telecomunicaciones, los proveedores de atención de salud–, en el caso de los trabajadores audiovisuales y de aquellos en actividades vinculadas a la tecnología de la información (TI), la situación es bastante diferente, ya que son actividades donde el proceso de *desverticalización* de las empresas es bastante anterior (caso del sector audiovisual) o la propia actividad, por ser mucho más reciente, surge ya de forma bastante más flexibilizada (caso de las TI).

Siguiendo la pauta tradicional de la revista *Cuadernos del Cendes*, este dossier cuenta con una segunda sección, en la que se presenta, en primer lugar, un documento de Luis Quintana Romero enfocado en el análisis de las consecuencias de la reforma laboral

mexicana sobre los trabajadores en el período reciente. De seguidas, Andrea Del Bono y María Noel Bulloni exponen su proyecto actual de investigación, centrado en estudiar las dinámicas sociales y laborales de dos parques industriales argentinos, cerrando este número la reseña bibliográfica de Christian Duarte Caldeira, la cual aborda un libro que está por ver la luz, relativo al fenómeno de la subcontratación como externalización y deslocalización.

Por último, como editoras invitadas, queremos agradecer encarecidamente al Comité Editor de la Revista *Cuadernos del Cendes* por habernos ofrecido esta excelente y reputada plataforma para dar a conocer los resultados de los estudios llevados a cabo en nuestro respectivos países.

### Referencias bibliográficas

**Araújo, Ângela** y **Roberto Vêras de Oliveira**, ed. (2011). *Formas de trabalho no capitalismo atual*. 1ª ed. vol. 1. 215p São Paulo, Annablume Editora, .

**Krein, José Dari** (2015). «As relações de trabalho e o desenvolvimento». Seminário Projeto Fapesp/Conicet, Trabalho e Terceirização no Brasil e Argentina, Campinas, Unicamp/São Carlos, UFSCar, dezembro.

**Caire, Guy** (1982). «Precarization des emplois et régulation du marché du travail», en *Sociologie du Travail* n° 2. pp. 135-158

**De la Garza, Enrique** (2005). «Antiguas y nuevas formas de subcontratación», en AAVV, *Relaciones triangulares de trabajo*, México, Fundación Ebert Friedich.

**Druck, Graça** y **Tania Franco**, eds. (2007). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.

**Dutra, Renata Queiroz** (2016). «Call centers no Brasil: Uma vitrine do mundo do trabalho após eventual aprovação do PLC n° 30/2015?», en Marilane Oliveira Teixeira, Hélio Rodrigues de Andrade e Elaine D'Ávila Coelho, orgs. *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*, pp. 69-89. São Paulo, Sindicato dos Químicos-SP.

**Hirata, Helena** y **Edmond Preteceille** (2002). *Exclusion, précarité, insécurité économique. (Apports et débats des sciences sociales en France) et La prise en compte de l'insécurité socio-économique dans les grandes enquêtes statistiques en France*. SES Papers, 25, 33 p. Genève: ILO.

**Iranzo, Consuelo** y **Marcia Leite** (2006). «La subcontratación laboral en América Latina» en Enrique de la Garza, ed. *Teorías Sociales y estudios del trabajo*. 1ª ed. pp. 268-288. Barcelona, Universidad de Huelva,

**Leite, Marcia** (2011). «O trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo» en Vêras de Oliveira, Roberto Darcilene Gomes e Ivan Targino, eds.. *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: Das origens às novas abordagens*, João Pessoa, Editora Universitária da UFPB.

**Palomino, Hector** (2000). «Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales». Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires.

**Paugam, Serge** (2015). «El trabajador de la precariedad. Las nuevas formas de integración laboral». Buenos Aires, Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción.

**Senén González, Cecilia** y **Del Bono, Andrea**, eds. (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires, Universidad Nacional de La Matanza/Prometeo.

## Nuevas y viejas máscaras de la subcontratación en el capitalismo contemporáneo\*

CARLOS SALAS\*\*

pp. 1-14

### Resumen

Este artículo discute, en forma resumida, la trayectoria de la subcontratación y el traslado al exterior de la producción y los servicios nacionales, así como la consolidación de las llamadas cadenas productivas y de valor. Por la vía de un recuento histórico, se muestra que estos procesos siguen la lógica empresarial de lograr una mayor rentabilidad, con menores costos directos e indirectos, estos últimos bajo la forma de impuestos y costos laborales como los que imponen los sindicatos al exigir límites a las ganancias netas de las empresas. El artículo detalla algunos elementos relativos a cómo los recientes cambios productivos y organizacionales se ven acentuados por una serie de avances en la tecnología, especialmente en el transporte, la tecnología de la información y las comunicaciones. Así, es posible mostrar los cambios y continuidades en las formas de subcontratación a lo largo de la evolución del capitalismo, logrando identificar el camino seguido por las empresas para evitar la contratación directa del trabajador, en el marco de una nueva división internacional del trabajo.

### Palabras clave

Subcontratación / Externalización / Cadenas de valor

### Abstract

This article examines the recent trajectory of subcontracting processes and how they are accompanied by the geographical dislocation of production and services, as well as the consolidation production and value chains. It will be shown that these processes follow the intrinsic capitalist logic of achieving greater profitability - which includes lower direct and indirect costs, which from the firm's perspective include unions and taxes. Therefore, a necessary condition for the expansion of outsourcing processes is institutional change and public policy. In addition, recent productive and organizational changes are accentuated by several important changes and advances in technology, especially in transportation, information and communications technology. Thus, it is possible to show changes and continuities on the specific forms in which outsourcing exists alongside capitalism and we are able to identify the manifold ways by which capitalist firms avoid the direct contract of workers, in the context of a new international division of labor.

### Key words

Subcontracting / Offshoring / Global value chain

\* Este artículo forma parte del Proyecto Binacional: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Acuerdo de Cooperación Internacional entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) y la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Sao Paulo (FAPESP), dirigido por Andrea Del Bono y Marcia Leite.

\*\* Dr. en Economía por la UNAM, México, Especialista en economía laboral y desarrollo económico, Centro de Estudios Sindicais e de Economia do Trabalho/IE, Unicamp.  
Correo-e: csalasp51@gmail.com

## Introducción

La compañía aérea Virgin Airways comenzó sus operaciones como línea de bajo costo en 1982 y se transformó en el prototipo de empresa exitosa. En 2004, contrató los servicios de la empresa WNS (Holdings) Limited, para subcontratar la operación de centros de servicios. Así comenzó un proceso de externalización de actividades que culminó en la subcontratación de la venta de boletos, manejo de equipaje, reparaciones mayores y alimentación en los vuelos. Su éxito desde el punto de vista empresarial llevó a que Alaska Airlines la comprara en diciembre de 2016, cuando la mayoría de las actividades que no significaban el trato directo con los consumidores ya estaban externalizadas. No sabemos a ciencia cierta cuántos empleados fueron licenciados en el proceso, pero lo que sí sabemos es que la empresa WNS se enorgullece de su tarea como subcontratista.<sup>1</sup> Este ejemplo no es un hecho aislado, el proceso acentuado de externalización incluye hoy en día numerosas empresas que aprovechan la flexibilidad de la legislación laboral y el ambiente anti-sindical en los Estados Unidos, en el Reino Unido y en todo cuanto lugar les es posible disminuir costos y aumentar los dividendos de sus accionistas. Como ocurre siempre en estas circunstancias, los perjuicios para los trabajadores son dobles, ya que la disminución de costos y el empeoramiento en las condiciones de trabajo afectan tanto a quienes pasan a desempeñar las actividades subcontratadas como a los que permanecen en las empresas que subcontratan.

Como es bien sabido, tal proceso de externalización de actividades no es un fenómeno nuevo en el capitalismo. La oleada anterior más reciente había sido la del llamado «adelgazamiento de las empresas» en los años 80 y 90 del siglo pasado; sin embargo, la subcontratación, con sus altas y bajas, acompaña la historia del capitalismo. La situación actual de ofensiva de los grupos capitalistas para imponer los costos de recuperación y salida de la crisis sobre los trabajadores es, por tanto, un momento más de la permanente disputa entre capital y trabajo, en la cual la subcontratación juega un papel central.

Este artículo se dedica al análisis de ese proceso y en él se examina, de modo genérico, la historia reciente de los procesos de subcontratación y como ese proceso viene acompañado por el desplazamiento geográfico de la producción y los servicios, así como por la consolidación de redes económicas, las hoy llamadas cadenas de producción o de valor. Esta mudanza conforma una nueva división internacional del trabajo (Taylor, 2009). A partir del análisis de una revisión de los textos más relevantes de la bibliografía sobre el tema, se mostrará que estos procesos siguen una lógica intrínseca de búsqueda de mayor rentabilidad, lo que incluye abatir costos directos e indirectos. Desde la lógica empresarial, estos costos indirectos incluyen a los sindicatos y a los impuestos. Por tanto, una condición

<sup>1</sup> Ver: <http://www.wns.com/insights/case-studies/casestudydetail/224/wns-and-virgin-atlantic-partnership-takes-off-revenues-accelerate-through-improved-processes>

necesaria para el avance en los procesos de externalización productiva es el cambio institucional y de las políticas públicas. Además, las transformaciones productivas y de organización recientes se acentúan, apoyadas por diversos e importantes cambios y avances en la tecnología, especialmente en la tecnología del transporte, de la información y de las comunicaciones. En las secciones subsecuentes se analizará la historia de estos procesos y se hablará rápidamente sobre sus impactos sobre los trabajadores, y en especial sobre las trabajadoras, que constituyen una parte significativa de la mano de obra ocupada en los sectores productivos donde la subcontratación es más expresiva.

Con esto se destaca cómo la subcontratación, sea bajo la forma de simple externalización o de dislocamiento geográfico de las actividades, trae consigo un cambio en la estructura organizativa de las empresas, con profundas consecuencias sobre la organización y las condiciones de trabajo.

### **El adelgazamiento (*downsizing*) empresarial en el período 1980-2000**

El estudio de la subcontratación en su expresión actual hace necesario considerar la forma en que el capitalismo reestructuró las empresas a partir de los años ochenta, en un doble proceso de compras y fusiones, seguido de una disminución en la planta laboral.

El hecho referido al inicio de este artículo tiene un importante precedente en una serie de hechos analizados en artículos publicados por el New York Times en el año 1996 y que fueron reunidos en el libro *The Downsizing of America*, (New York Times, 1996) publicado en ese año. El inicio de los años 90 fue testigo de un acentuado proceso de eliminación de puestos de trabajo en el sector manufacturero de los Estados Unidos, al tiempo que la ocupación aumentaba en las actividades de servicios (Baumol *et al.*, 2003). Este proceso no fue el resultado de una contracción en la demanda de productos manufacturados o de la intensificación del cambio técnico; fue, más bien, la consecuencia de una estrategia de reestructuración corporativa, que buscaba incrementar las utilidades de las empresas y aumentar su valor accionario. Tal proceso tomó la forma de despidos generalizados en algunas industrias, los cuales no siempre dieron como resultado la consecución del objetivo buscado (Baumol *et al.*, 2003). El despido irrestricto en aras de menores costos llevó a pérdidas de productividad, aunque garantizó mayores utilidades y menores costos salariales. Entre los sectores más afectados podemos encontrar el vestuario, la electrónica de consumo, la fabricación de juguetes y la joyería. Volveremos más tarde a examinar brevemente los dos primeros sectores.

El adelgazamiento de la planta laboral en esos años se añade a las pérdidas de puestos de trabajo derivadas de las compras y fusiones de los años 80. Una interesante discusión sobre el origen e impacto de este proceso, del cual resulta la caída en el número de empresas y la disminución de puestos de trabajo en muchas de ellas, se puede encontrar en

el texto de Gordon (1996) irónicamente titulado *Fat and Mean*. El argumento de Gordon es que, debido a la crisis de rentabilidad empresarial en los años 70, la clase capitalista tomó el camino del crecimiento liderado por las ganancias (*profit led growth*); o sea, dedicó sus esfuerzos a controlar el crecimiento de los salarios, a combatir a los sindicatos y a conseguir apoyo gubernamental para disminuir las protecciones legales a los trabajadores. Este proceso culmina con la elección de Ronald Reagan y representa el inicio de la era neoliberal. Es en este nuevo ambiente político que aparece la epidemia de fusiones y adquisiciones y que remata con el movimiento de ceses masivos en el inicio de los años 90.

Los ceses de personas ocupadas en una empresa, cuando no se derivan de cambios sustantivos en la demanda del producto o de los servicios proporcionados por dicha entidad, no están necesariamente ligados con el cambio técnico que ahorra trabajo. Hoy en día, en el contexto de la hegemonía del capital financiero, se trata generalmente de un movimiento motivado por el interés de recuperar, en el corto plazo, el valor accionario de las empresas para ofrecer mayores ganancias anuales distribuidas a los accionistas. También pueden deberse al resultado de transformaciones en la estructura de las empresas, orientadas a incrementar las ganancias en un horizonte temporal más extendido. Sin embargo, tales políticas de cese no siempre se traducen en resultados positivos para las empresas, especialmente para las de menor tamaño.

En última instancia, la reestructuración de la planta laboral es siempre un instrumento para aumentar la rentabilidad y se transforma en un elemento para amenazar a los trabajadores y doblegar a los sindicatos. Este hecho está ampliamente documentado entre otros en Baumol *et al.* (2003) y ya fue discutido también en Gordon (1996) y en Harrison, (1997).

Pero, en la manufactura, la disminución de puestos de trabajo también está frecuentemente asociada con procesos de subcontratación. De hecho, la subcontratación es una estrategia, usada por las empresas, que tiene una larga historia que corre paralela a la del capitalismo. Es en la producción de vestuario a partir de la lana que aparece, en la Alta Edad Media, el sistema de *putting out*, o sea la externalización –hacia las áreas rurales– de partes del proceso de producción que se llevaba a cabo en los talleres artesanales de las ciudades. Según Landes (1969), las primeras formas de este sistema aparecen ya en el siglo XIV y se transforman en un sistema generalizado en Inglaterra durante los siglos XVI y XVII (Littlefield y Reynolds, 1990). El sistema de producción, caracterizado por una relación de dependencia entre un mercader-empresario y un trabajador (o trabajadora) rural, representa un avance en la división del trabajo, al tiempo que contiene la semilla de las formas de trabajo asalariado que culminan con el Capitalismo Industrial: diversas etapas de producción eran llevadas a cabo por artesanos especializados, aunque el mercader capitalista

mantenía la propiedad de los materiales a lo largo de todas las etapas de producción (Littlefield y Reynolds, 1990).

En este artículo se quiere mostrar la persistencia de arreglos de subcontratación semejantes al sistema de *putting out*, en las sociedades contemporáneas, arreglos que son visibles en el trabajo de confección y que renacen en economías como la de los Estados Unidos, v. gr. (Rosen, 2002).

### **De la externalización al desplazamiento al exterior**

La historia de la industria textil y del vestuario en los Estados Unidos ejemplifica el uso de la externalización en las primeras etapas de la industrialización, debido particularmente a la existencia de talleres de pequeño porte, sobre todo en las actividades de elaboración de vestuario. Muchos de esos talleres eran de corte familiar, con fuerza de trabajo básicamente femenina. Las malas condiciones de trabajo y la sobre explotación eran la regla. Las industrias textiles y de vestuario más importantes de los Estados Unidos se ubicaron en el Noreste, entre Nueva York y Massachusetts; no obstante, los talleres familiares de costura existían a lo largo del territorio norteamericano, particularmente en los estados del sur. El hecho de que en el noreste la estructura de estas industrias fuese dominada por grandes unidades favoreció el proceso de organización de sus trabajadores, elemento que ganó importancia después de la Segunda Guerra Mundial y llevó a importantes ganancias en los salarios y condiciones de trabajo, así como a la casi extinción de los talleres más precarios. Pero la situación política internacional de la posguerra, con la necesidad de reconstruir Japón y combatir el avance de la izquierda en el sureste de Asia, llevó a un proceso de estímulo a la producción textil y del vestuario en Japón, Corea, Hong Kong y, posteriormente, en Taiwan (Rosen, 2002). Fue así que se inicia el crecimiento explosivo de estas industrias en el este de Asia.

La entrada de estas mercancías en los Estados Unidos comenzó a colocar presión sobre las empresas del noreste, las cuales confrontaron una intensa competencia en las actividades de elaboración de vestuario, concentrada en empresas sureñas, caracterizadas por menores salarios, la casi total ausencia de sindicatos y una fuerte presencia de pequeñas unidades y talleres familiares. A finales de los años setenta, se observa el fenómeno de relocalización geográfica en ese movimiento del Norte hacia el Sur y a California, que lleva a la generalización de los *sweat shops*, talleres precarios, sin medidas de seguridad ocupacional, bajos salarios y largas jornadas, los cuales trabajaban como subcontratistas de grandes empresas. Después de una notable mejoría en las condiciones de trabajo en el norte de los Estados Unidos en el período de la posguerra, ya en los años noventa la producción de vestuario en estos talleres precarios había reaparecido en Nueva York, en particular.

En resumen, la transformación de las actividades textiles y del vestuario en los Estados Unidos obedece a un proceso más complejo que la simple búsqueda de menores costos laborales. Fue el resultado de la geopolítica, que surgió después de la Segunda Guerra Mundial, de contención al avance de las fuerzas de izquierda en el mundo, en particular en Asia. Al apoyar la capacidad productiva de las industrias textiles primero y después de la del vestuario, el gobierno de los Estados Unidos consiguió recrear las condiciones para un repunte industrial en países asiáticos, pero a la vez, colaboró a la pérdida de importancia de la industria textil y del vestuario en los propios Estados Unidos, aunque terminó reforzando el papel de las empresas comercializadoras de estos productos. Si bien el cambio técnico facilitó la operación de plantas textiles modernizadas en dicho país, con la subsecuente pérdida de empleos, una parte importante del proceso productivo del vestuario no ha podido ser modernizado o automatizado.

La búsqueda de espacios donde la producción de vestuario fuese más barata y sin la presencia de sindicatos, llevó a su expansión a la costa oeste y este movimiento no paró ahí. Llegó a los países de Asia al inicio de los años sesenta, a México a mediados de los años sesenta y a Centroamérica en los años ochenta, dando origen a una oleada de dislocamiento productivo. Este dislocamiento pronto abarcó a la industria electrónica para el consumo, a la industria del zapato, a la del juguete y a la joyería. Vale la pena destacar que todo el proceso de cambio en la distribución geográfica de tales actividades productivas estuvo marcado por una fuerte presencia de fuerza de trabajo femenina (Elson y Pearson, 1981; Safa, 1981). Ya en la década de los ochenta, la introducción de la producción flexible y de la fabricación en lotes (Piore y Sabel, 1984) había sido vista como elemento que habría de eliminar grandes bloques de fuerza de trabajo poco calificada en la industria global del vestuario. Sin embargo, tal proceso no ocurrió en forma generalizada en esa actividad y tampoco en la electrónica de consumo o en la producción de joyas. El motivo es que los aumentos en productividad, derivados de cambios tecnológicos, no eran suficientemente grandes para justificar la eliminación de los trabajadores menos calificados.

Si bien una parte del proceso, como la producción de insumos, pudo ser exitosamente automatizada, otras han resistido a ser completamente mecanizadas. La industria textil vio un intenso proceso de modernización a partir de los años setenta, con la generalización de las fibras artificiales; la industria del vestuario mudó el proceso de diseño de ropas y el corte de los patrones, mientras que la industria electrónica automatizó los procesos de producción de componentes básicos. No obstante, los procesos de acabado, costura o ensamble no han sido automatizados. La opción por externalizar los procesos productivos intensivos en trabajo y posteriormente trasladarlos al exterior dependía de numerosos factores: de la apertura comercial y las necesidades de inversión extranjera de la economía receptora; de

las condiciones institucionales de baja regulación y estabilidad política de los países receptores; de la posibilidad de monitorear el proceso productivo, así como de la disminución de los costos y de la mejora de los transportes.

La crisis mundial iniciada en 1973 abrió un espacio insospechado para la caída de las barreras comerciales, como resultado de los procesos de reestructuración global que se desencadenaron en la búsqueda de una renovada rentabilidad (Armstrong *et al.*, 1991; Gordon, 1995). Es así como la agenda mundial de libre comercio se acentúa a partir de los años ochenta, cuando se vive la crisis de la deuda en muchos países de menor grado de desarrollo y los subsecuentes programas de ajuste estructural, orientados por el Banco Mundial (Beneria, 1999; Armstrong *et al.*, 1991). En estos programas se enfatizó en que las barreras comerciales fueran disminuidas o desmanteladas, al tiempo que se buscó mayor inversión extranjera directa. Estos procesos acentuaron la globalización de la producción de vestimentas para el mercado de los Estados Unidos, situación que también fue incentivada por los grandes grupos de comercio minorista, tal como lo apunta Rosen (2002). Así, el actual proceso de dislocamiento productivo se inicia como resultado de la búsqueda de ventajas en la producción, de menores costos de trabajo y menos regulaciones laborales, objetivo que se conjunta con las metas geopolíticas de la Guerra Fría de creación de mercados para los productos asiáticos y, por supuesto, para los productos de los Estados Unidos.

Sin embargo, el proceso de expandir la subcontratación fuera de las fronteras nacionales donde residen las empresas controladoras requiere de una serie de condiciones básicas. Entre ellas, destacan: la posibilidad de supervisar a distancia estos procesos productivos; de contar con transporte barato y eficiente; y de disponer de una estructura organizativa flexible y capaz de responder prontamente a cambios en los mercados, y adaptarse a las condiciones institucionales de los países a donde trasladan la producción. Entre los componentes tecnológicos de estas necesidades sobresalen los medios de transporte baratos y eficientes. De hecho, uno de los elementos que facilitó el transporte de grandes volúmenes de mercancías a bajo costo fue la uniformización de los contenedores (Levinson, 2016), tanto en términos de diseño como de volumen, facilitando el transporte, carga y descarga de mercancías. Esta homogenización es un hecho relativamente reciente en la historia del transporte: el primer viaje de un contenedor estándar fue hecho entre Newark, York y Galveston en 1956.

Los otros elementos que permitieron el dislocamiento de la producción fueron avances en la electrónica y las comunicaciones, como la microelectrónica, las computadoras y las comunicaciones confiables y de alta velocidad. Bajo estas condiciones la producción de vestuario se fragmentó geográficamente en forma importante. Se trasladó para el Japón, Corea y Taiwán, India, Bangladesh, Vietnam y también para México y América Central. Esta mudanza ocurrió al tiempo que mucha de la electrónica de consumo abandonó el territorio

de los Estados Unidos y siguió el camino de Asia y posteriormente de México. Es importante destacar que, en el caso de Japón, Corea y Taiwán, la producción de propiedad local de estas dos industrias se consolidó a tal grado que, en el caso de la electrónica de consumo, actualmente la mayoría de las grandes empresas del sector son asiáticas (Chandler, 2005) o producen sus equipos fuera de los Estados Unidos —como es el caso de Apple, HP y Dell, quienes subcontratan su producción a empresas asiáticas—.

### **El análisis de la geografía de la producción global**

En los apartados anteriores se ha expuesto el camino que las empresas dominantes siguieron en la Posguerra y que culmina con la mundialización capitalista (Chesnais, 1997), en la cual los procesos productivos se dispersan a lo largo del mundo, al tiempo que se crean nuevos espacios de consumo (Coe y Hess, 2013). Tales movimientos en los procesos productivos son iniciados por empresas multinacionales (Dicken, 2015) que se mueven por el mundo sin problemas aparentes.

Una perspectiva, popularizada por comentaristas como Thomas Friedman, imagina el mundo como un espacio plano donde las mercancías corren libremente entre productores y consumidores «globalizados» con gustos altamente homogeneizados (Friedman, 2007). Esta imagen simplista deja de lado las complejidades de las relaciones entre el productor final y las empresas que le proveen los insumos, y entre el productor final y el consumidor. Estas simplificaciones no son accidentales: buscan hacer abstracción del espacio social donde ocurren las transacciones comerciales y los procesos productivos. Esto ocurre ya que, cuando se observa de cerca la llamada relación material consumidor-producto-insumo, aparecen no sólo las empresas productoras, las distribuidoras y los proveedores, sino también los trabajadores, las relaciones sociales más amplias, el Estado y las relaciones entre Estados. En otras palabras, los análisis simplistas hacen abstracción del espacio social donde ocurren las transacciones comerciales y los procesos productivos. Al considerar en toda su complejidad los procesos productivos globales, se hace necesario un instrumental que dé cuenta de las interrelaciones entre empresas, gobierno y contexto social.

Como lo señala Bair (2008), en las últimas décadas, el análisis de la producción global y consecuentemente del comercio internacional ha estado marcado por el uso del concepto de cadenas globales, sea de producción, sea de valor y más recientemente por la idea de redes globales de valor. En el capítulo inicial del libro de Bair se presenta una genealogía del concepto de cadena global, que va desde la idea inicial de Gary Hamilton e Imanuel Wallerstein de cadenas globales de mercancías, pasando por el concepto de Cadena Global de Producción, hasta la idea de Sturgeon de Cadena Global de Valor.

El énfasis puede cambiar, pero la idea es que se debe analizar la producción de bienes y servicios, desde el inicio de un proceso que servirá de insumo a otros hasta el

momento del consumo final, con añadidos relativos a los procesos de coordinación globalizados que gobiernan estos intercambios, desde la base hasta el consumo final. Se trata, entonces, de un análisis donde uno de sus elementos centrales se refiere a qué empresas participan en el proceso, y, sobre todo, quién comanda el resultado final. En cualquier caso, se trata de un análisis lineal, casi del tipo insumo producto.

Como una forma de tomar en cuenta que todo proceso productivo es parte de una serie de redes de producción, cada una de las cuales contribuye al resultado final, aparece en los últimos años la idea de las redes globales de valor. A pesar del aporte de estos análisis para comprender la evolución reciente de la producción globalizada, es importante señalar el papel casi ornamental que tienen los trabajadores, sea en los primeros análisis de cadenas globales, sea en los análisis de las redes globales de valor. Solo recientemente se discuten alternativas para el estudio de la estructura de la economía globalizada en la cual se inserta claramente el papel del trabajo (Coe, 2012). Hay, por tanto, una necesidad importante de examinar esas cadenas y redes en formas donde el trabajo tenga un papel relevante y no sea considerado como un agente pasivo (Selwyn, 2012). En este sentido, se debe enfatizar la imperiosa necesidad de recuperar la idea de que estas cadenas están formadas, muchas veces, a partir de procesos de subcontratación y dislocamiento productivo.

Al estudiar la manera en que el capitalismo contemporáneo ha desplegado la producción en diversas regiones, aparece también la necesidad de destacar el papel del espacio en estas formas de reorganización productiva. El trabajo de Dicken (2015) da cuenta de la manera en que los procesos globales y los locales se articulan de forma que la geografía de la producción se torna en un elemento explicativo de cómo se construyen las cadenas globales. El ejemplo más clásico es el del llamado «Valle del Silicio» que se transforma de un área de producción industrial de electrónica y computadoras, en un área que concentra a las empresas que controlan enormes cadenas globales en la electrónica de consumo y las comunicaciones, pero que no tiene más esa producción industrial, la cual fue transferida para el Asia o para México (Lüthje *et al.*, 2013). En cualquier caso, como lo muestra el estudio del conglomerado de industria electrónica de Guadalajara en México (Gallagher y Zarsky, 2007), la construcción de las cadenas globales correspondientes dependió de decisiones que tomaban en cuenta la localización espacial, la facilidad de transporte y de comunicación, y el ambiente institucional, y no sólo las características de proximidad o la existencia de abundante mano de obra calificada.

### **La externalización y el dislocamiento productivo; el papel de las finanzas**

Como ya se ha discutido, a partir de los años sesenta, el comercio mundial se vio intensificado, primero, por la recuperación de la producción en Asia y después por un intenso movimiento de fragmentación de actividades productivas que fueron llevadas fuera de los países capitalistas más desarrollados, en particular fuera de los Estados Unidos. Este

proceso iniciado en las actividades textiles y de vestuario, como ya fue señalado, pronto abarcó la industria electrónica de consumo, la producción de zapatos y la de juguetes. Encabezado por empresas transnacionales, el desplazamiento productivo llevó a la creación o consolidación de actividades industriales en los países que recibieron esas nuevas inversiones. La siguiente etapa fue el traslado de actividades de servicios, como la atención a clientes –los llamados *call centers*– a otros países. Y el último avance en esta área de servicios está representado por el desplazamiento de actividades de contabilidad, servicios de consultoría y, sobre todo, de creación-adaptación de tecnologías de la información (Lazonick, 2009). Asistimos a un doble proceso de desindustrialización en el capitalismo desarrollado e industrialización en el capitalismo en desarrollo. Los ejemplos más claros son los Estados Unidos y el Reino Unido por un lado, y Corea y Bangladesh por el otro. Los dos lados de la moneda del traslado de actividades y servicios de país en país llevaron a una discusión sobre los beneficios potenciales de los países emisores y de los países receptores de estos desplazamientos (Paus, 2007).

No obstante, el desplazamiento de la producción y de los servicios solo parece beneficiar a las empresas que continúan siendo las controladoras (Milberg y Winkler, 2013), aunque no siempre la externalización productiva resulta en grandes beneficios para las empresas (Berggren y Bengtsson, 2004). Para el caso de los Estados Unidos se ha mostrado que grandes empresas, que externalizaron su producción o sus actividades de servicios, aun cuando tienen mayores márgenes de ganancia, no usan sus excedentes para la re-inversión productiva y sí para la inversión en activos financieros o para recomprar títulos de ellas mismas y aumentar el valor de sus acciones o los beneficios para sus accionistas (Milberg y Winkler, 2009). El resultado es un refuerzo de la financiarización de la economía y una menor tasa de inversión productiva (Milberg y Winkler, 2013). Para las empresas en los países receptores de inversión, la situación es de bonanza (Neilson, Pritchard y Yeung, 2014), no así para los trabajadores. Nos encontramos, pues, ante una economía global con una creciente actividad del sector financiero y una financiarización de empresas productivas que se retroalimentan entre sí, en el marco de un estancamiento en la mayor parte de las economías capitalistas desarrolladas y de una precarización significativa del trabajo en prácticamente todo el mundo.

## Conclusiones

En los apartados anteriores se ha visto como la economía global ha transformado el comercio internacional y la producción a través de cadenas globales (y a veces locales) de producción. Dichas cadenas contienen empresas que están siendo subcontratadas por otras; empresas autónomas que ofrecen sus productos en mercados no restringidos a un solo comprador; y empresas que están localizadas lejos de los mercados finales. La

construcción y el mantenimiento de estas redes es un proceso que envuelve no sólo a las empresas; involucra también a los trabajadores y al contexto institucional de cada país o región que participa en estos procesos. No obstante, el estudio particular de como los trabajadores son afectados por la externalización y el desplazamiento productivo no estuvo muy presente en las investigaciones sobre cadenas de valor. Es solo a partir del esfuerzo reciente de algunos investigadores (Milberg y Winkler, 2013 y Peck, 2016a) que se busca subsanar sistemáticamente esta omisión. Sin embargo, en la literatura hay ejemplos de una preocupación clara por los efectos de desigualdad que se generan con el desplazamiento productivo. Un caso pionero es el de Harrison (1994), quien advierte sobre los efectos de la subcontratación tanto en la empresa que subcontrata como en las empresas que son subcontratadas; pero, además, señala que el uso de trabajadores temporales o de jornadas reducidas, incluso en el interior de grandes empresas, se traduce en un incentivo para disminuir el costo salarial y consecuentemente abrir el abanico salarial. Cuando Harrison escribió este texto, el modelo de empresa que subcontrataba estaba en las actividades de producción de vestuario o calzado. Ya para el inicio de la década del 2000, el nuevo modelo de empleo se difunde a partir de la emulación de lo que hacen las empresas de alta tecnología, en particular aquellas situadas en el Valle del Silicio. Con ello, se difunde también el uso del empleo temporal, con salarios que no crecen, lo que contribuye a una inestabilidad laboral en aumento y a una mayor desigualdad económica (Lazonick, 2009).

A partir de los años sesenta, la subcontratación y el desplazamiento productivo han tenido un gran impacto en la fuerza de trabajo global. Ambos procesos han significado la creación de empleos en los países receptores de los procesos productivos y la eliminación de puestos de trabajo en los países donde residían originalmente las empresas. Como ya fue discutido antes, el proceso tuvo su inicio en el sector textil y de prendas de vestir, lo que significó la destrucción de empleos en los Estados Unidos y la creación de empleo en países del Asia y América Latina. Después, afectó al sector electrónico de ensamblaje, a la producción de zapatos, a la de juguetes. Más tarde el proceso se extiende a las actividades de servicios que van desde la atención a clientes, las ventas por la vía telefónica, la consultoría contable, hasta las actividades de tecnologías de la información más variadas. Hoy en día, la subcontratación y el desplazamiento llegan hasta las tareas de Investigación y Desarrollo de las empresas. Las principales actividades afectadas por esta restructuración están relacionadas con industrias o servicios altamente feminizados (Beneria *et al.*, 2016). Aun cuando los procesos actuales afecten actividades de servicio con significativa presencia masculina, las mujeres, particularmente aquellas que viven en los países capitalistas menos desarrollados, continúan siendo las principales afectadas por la redistribución geográfica de las actividades económicas. El impacto es doble: por un lado,

se crean empleos, pero generalmente de bajos salarios; por otro, la doble jornada tiende a acentuarse (Barker y Feiner, 2004).

Podemos observar que estas tendencias solo acentúan aquellas que ya estaban presentes en los grandes movimientos de adquisiciones y fusiones, y en el adelgazamiento de empresas que ocurren a partir de los años ochenta en los Estados Unidos y otros países de capitalismo desarrollado. Lo que significa que la búsqueda de la mayor rentabilidad posible y del mayor control del proceso de trabajo sigue siendo una prioridad del capitalismo actual, globalizado o no (Newsome *et al.*, 2015). Se trata entonces de la repetición de una vieja historia, que debe ser contada con los matices derivados del estudio global y sus interacciones con los procesos locales (Peck, 2016b). Este proceso representa una re-definición de la forma en que los países se insertan en el comercio mundial, estableciendo nexos entre las más diversas regiones del mundo, creando de esta forma una nueva división internacional del trabajo (Taylor, 2009). La subcontratación, lejos de ser un simple mecanismo para el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en una economía globalizada, orientado a incrementar la productividad y cuyos beneficios se distribuyen entre los trabajadores participantes, se convierte en una amenaza para los trabajadores del mundo capitalista, desarrollado o no (Levy, 2005). Particularmente porque la lógica de las empresas globalizadas es, en general, una lógica de corto plazo que usa parte de los excedentes monetarios en actividades financieras (Millberg 2013), lo que significa un menor nivel de inversión productiva y un apoyo importante al dominio del capital financiero, sobre todo de carácter especulativo. En las condiciones actuales, de bajo crecimiento global, la búsqueda de una salida a la crisis parece concentrarse en conseguir que una vez más los trabajadores carguen con los costos. Esta salida, sin embargo, no puede tener éxito sin importantes cambios políticos. Así lo muestran los acontecimientos políticos tanto en Brasil como en el Reino Unido y en los Estados Unidos. Ese avance de la derecha, que conlleva fuertes retrocesos en los procesos de democratización, representa un enorme desafío para los trabajadores.

### Referencias bibliográficas

- Armstrong, Philip, Andrew Glyn y John Harrison** (1991). *Capitalism since 1945*, Oxford, Basil Blackwell.
- Bair, Jennifer** (2008). *Frontiers of Commodity Chain Research*. Palo Alto, Stanford University Press.
- Barker K. Drucilla y Susan A. Feiner** (2004). *Liberating Economics. Feminist Perspectives on Families, Work and Globalization*. Ann Arbor, University of Michigan Press.
- Baumol William J., Alan S. Blinder y Edward N. Wolff** (2003). *Downsizing in America: Reality, Causes and Consequences*. Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Benería, Lourdes** (1999). «Structural adjustment policies», en Janice Peterson y Margaret Lewis, eds., *The Elgar Companion to Feminist Economics*, Cheltenham and Northampton, MA, Edward Elgar.

- Beneria Lourdes, Günseli Berik y Maria Floro** (2016). *Gender, Development and Globalization: Economics as if All People Mattered*, 2nd Edition, Londres, Roudledge.
- Berggren, Cristhian y Lars Bengtsson** (2004). «Rethinking outsourcing in manufacturing: A tale of two telecom firms», *European Management Journal*, 22(2), pp. 211–223 Disponible en: <http://doi.org/10.1016/j.emj>. Consultado el 01.11.2004.
- Chandler, Alfred D.** (2005). *Inventing the Electronic Century: The Epic Story of the Consumer Electronics and Computer Industries*. (Harvard Studies in Business History), Cambridge, Harvard University Press.
- Chesnais, Francois** (1997). *La mondialisation du capital*, new edition, Paris, Syros.
- Coe, Neil M.** (2012). «Geographies of production III: Making space for labour». *Progress in Human Geography*, 37 (2), pp. 271–284. Disponible en: <http://doi.org/10.1177/0309132512441318>.
- Coe, Neil M. y Martin Hess** (2013). «Global production networks, labour and development». *Geoforum*, 44, 4–9. Disponible en: <http://doi.org/10.1016/j.geoforum>. Consultado el 08.003.2012.
- Dicken, Peter** (2015). *Global Shift, Seventh Edition: Mapping the Changing Contours of the World Economy*, Nueva York, The Guilford Press 7th Edition.
- Elsom, Diane y Ruth Pearson** (1981). «Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing». *Feminist Review*, 7(1). Disponible en: <http://doi.org/10.1057/fr.1981.6>.
- Friedman, Thomas L.** (2007). *The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century*, Nueva York, Picador.
- Gallagher Kevin P y Lyuba Zarsky** (2007). *The Enclave Economy: Foreign Investment and Sustainable Development in Mexico's Silicon Valley* (Urban and Industrial Environments). Cambridge, MIT Press.
- Gordon, David** (1996). *Fat and Mean. The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial "Downsizing"*. Nueva York, The Free Press.
- Harrison, Bennett** (1994). «The dark side of flexible production». *National Productivity Review*, vol. 13, n° 4, pp. 479-501.
- Harrison, Bennet** (1997). *Lean and Mean: Why Large Corporations Will Continue to Dominate the Global Economy*. Nueva York, The Guilford Press.
- Landes, David S.** (1969). *The unbound Prometheus. Technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge, Harvard University Press.
- Lazonick, William H.** (2009). «What is New, and Permanent, about the 'New Economy'?» en William Lazonick, *Sustainable Prosperity in the New Economy? Business Organization and High-Tech Employment in the United States*. Upton Institute for Employment Research.
- Levinson, Marc** (2016). *The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger*. Princeton, Princeton University Press; 2 edition.
- Levy, David L.** (2005). «Offshoring in the new global political economy». *Journal of Management Studies*, 42(3). Disponible en: <http://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00514.x>
- Littlefield, Alice y Larry. T. Reynolds** (1990). «The putting-out system: Transitional form or recurrent feature of capitalist production?», *The Social Science Journal*, 27(4), pp. 359–372. Disponible en: [http://doi.org/10.1016/0362-3319\(90\)90013-A](http://doi.org/10.1016/0362-3319(90)90013-A)
- Lüthje Boy, Stefanie Hürtgen, Peter Pawlicki y Martina Sproll** (2013). *From Silicon Valley to Shenzhen. Global Production and Work in the IT Industry*. Londres, Rowman and Littlefield.

**Milberg, William y Deborah Winkler** (2009). «Financialisation and the dynamics of offshoring in the USA». *Cambridge Journal of Economics*, 34(2), pp. 275–293. Disponible en: <http://doi.org/10.1093/cjel/bep061>

**Milberg, William y Deborah Winkler** (2013). *Outsourcing Economics: Global Value Chains in Capitalist Development*, Cambridge, Cambridge University Press.

**Neilson, Jeffrey, Bill Pritchard y Henry Yeung** (2014). «Global value chains and global production networks in the changing international political economy: An introduction». *Review of International Political Economy*, 21(1), pp. 1–8. Disponible en: <http://doi.org/10.1080/09692290.2013.873369>

**Paus, Eva** (2007). *Global Capitalism Unbound. Winners and Losers from Offshore Outsourcing*. New York, Palgrave Macmillan.

**Peck, Jamie** (2016a). «Uneven regional Development» en *The Wiley-AAG International Encyclopedia of Geography*, pp. 1–8. Disponible en: <http://doi.org/10.2307/3520374>

**Peck, Jamie** (2016b). «Pluralizing labor geography» en Clark, Gordon, Feldman, Maryann, Gertler, Symeric y Dariusz Wójcik, ed. *The New Oxford handbook of economic geography*. Oxford, Oxford University Press. En prensa.

**Piore, Michael J. y Charles F. Sabel** (1984). *The second industrial divide: possibilities for prosperity*. New York, Basic Books.

**Rosen, Ellen** (2002). *Making Sweatshops The Globalization of the U.S. Apparel Industry*. Berkeley, University of California Press.

**Selwyn, Benjamin** (2012). «Beyond firm-centrism: Re-integrating labour and capitalism into global commodity chain analysis», *Journal of Economic Geography*, 12(1), pp. 205–226. Disponible en: <http://doi.org/10.1093/jeg/lbr016>

**Taylor, Marcus** (2009). «Who Works for Globalisation? The challenges and possibilities for international labour studies». *Third World Quarterly*, vol. 30, n° 3, 2009.

**The New York Times** (1996), *The Downsizing of America*, Three Rivers Press; 1st edition, New York Times.

## El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de *telemarketing* : una comparación entre Argentina y Brasil\*

ANDREA DEL BONO\*\*  
MARCIA LEITE

pp. 15-34

### Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar la evolución reciente de los *call centers* en la Argentina y en el Brasil para conocer el tipo de empleo y de organización del trabajo característicos, rastreando rasgos comunes y divergentes, en el marco de las tendencias de tercerización y deslocalización que comprenden al sector y a los servicios de telemarketing. El artículo se interroga por las características que adopta este trabajo en ambos contextos, el cual, si bien referido a fenómenos de disímil calado debido a las diferencias de magnitud de los mercados de trabajo respectivos, tiene varios elementos en común: la segmentación –los *call centers* constituyen un caso modélico de organización flexible–; cierto dinamismo tecnológico; el hecho de tratarse de servicios intensivos en trabajo y la inserción en redes productivas globales, en cada caso con sus particularidades, pero con creciente generalización de formas de trabajo que suponen altos niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral.

### Palabras clave

Tercerización / Deslocalización / *Telemarketing*

### Abstract

The objective of this paper is to analyze comparatively the recent evolution of call centers in Argentina and Brazil. It aims to know the type of employment and the organization of work characteristic, tracing common and divergent features, within the framework of the trends of outsourcing and offshoring that comprise the sector and, particularly, in telemarketing services. The article questions the characteristics that work adopts, in the two different contexts, due to the difference of magnitude of the Argentine and Brazilian labor markets. At the same time, it analyses several common characteristics as: the segmentation -call centers are a model case of flexible organization-; certain technological dynamism; the fact that these are labor-intensive services and the insertion into global productive networks, in each case with their regional characteristics, but with a growing generalization of forms of job that suppose high levels of instability, uncertainty and labor insecurity.

### Key words

Subcontracting / Offshoring / *Telemarketing*

\* Este artículo forma parte del Proyecto Binacional: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Acuerdo de Cooperación Internacional entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) y la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Sao Paulo (FAPESP), dirigido por Andrea Del Bono y Marcia Leite.

\*\* A. Del Bono. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Investigadora Adjunta del Conicet con sede en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ISCyA-UNAJ).

Correo-e: adelbono@unaj.edu.ar

M. Leite. Doctora en Sociología por la Universidad de São Paulo (USP). Profesora titular de Universidad Estadual de Campinas (Unicamp), investigadora del CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)

Correo-e: mpleite48@gmail.com

## Introducción

Históricamente, la racionalización del trabajo ha sido un factor clave para la evolución del capitalismo y, en la actualidad, la racionalización de los procesos productivos se extiende incluso más allá del espacio del taller y de la fábrica, adoptando relevancia territorial y geográfica. A lo largo del siglo XX, junto con el incremento de los flujos financieros y comerciales a través de las fronteras nacionales, se transformó la naturaleza de la organización de los procesos de trabajo: una extendida desintegración vertical de las cadenas productivas ha desembocado en la conformación de un verdadero sistema de producción global. Estas tendencias están ligadas con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que han permitido la externalización de actividades y la transnacionalización de la producción. Abarcadas por esta evolución, las firmas han reforzado sus estrategias de tercerización (*outsourcing*) y de deslocalización (*offshoring*), gracias a la posibilidad de estandarización y automatización de procesos que facilitan las tecnologías de la información. En el marco de estas tendencias, los empleos del sector servicios se han visto alcanzados por la tercerización y por la deslocalización de tareas y funciones consideradas accesorias. Las actividades más afectadas han sido los bancos, las compañías de seguros y de telecomunicaciones, los proveedores de atención de salud, entre otros (UNI, 2004; Unctad, 2003).

En este contexto, los «servicios empresariales a distancia» han adquirido una creciente importancia económica; la provisión de estos consiste en la prestación a distancia de una serie de actividades o funciones consideradas secundarias, como las tareas administrativas periódicas o rutinarias, la asistencia técnica, los servicios de apoyo logístico, la atención al consumidor o a los servicios post venta (Piña, 2005:14). A escala global, dicha evolución se corresponde con las tendencias de la economía mundializada que marcan un rápido crecimiento del mercado *offshore* de servicios, debido a la profundización del alcance de las estrategias de «tercerización de procesos de negocios» (AT Kearney, 2007), y con la consolidación de proveedores especializados que operan desde localizaciones geográficas que presentan ventajas comparativas (Unctad, 2003).

En este escenario productivo, los *call centers* (CC) son, a escala global, una de las formas más extendidas de trabajo y con mayor capacidad de creación de empleos del sector servicios. El objetivo de este trabajo es analizar comparativamente su evolución reciente en la Argentina y en el Brasil para conocer, en cada caso, el tipo de empleo y de organización del trabajo característicos, rastreando rasgos comunes y divergentes, en el marco de las tendencias de tercerización y deslocalización que comprenden al sector y, puntualmente, a los servicios de *telemarketing*.

El texto se interroga por las características que adopta el trabajo, referido a fenómenos de disímil calado debido a la diferencia de magnitud de los mercados de trabajo

argentino y brasileño, pero que tienen varios elementos en común: la segmentación –los CC constituyen un caso modélico de organización flexible–; cierto dinamismo tecnológico; el constituir servicios intensivos en trabajo –que incrementan las oportunidades de empleo en los países de la región– y la inserción en redes productivas globales –empresas contratistas, subcontratistas, redes de empresas–, en cada caso con sus particularidades regionales, pero con creciente generalización de formas de trabajo que suponen altos niveles de inestabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral.

El análisis que sigue es resultado, tanto en el caso de la Argentina como en el de Brasil, de una revisión bibliográfica actualizada sobre la problemática abordada y del relevamiento de informes sectoriales y de cámaras empresariales que abordan la evolución reciente de la actividad de los CC en cada uno de los países. Asimismo, para el caso argentino, recurrimos al análisis de información obtenida en investigaciones previas (Del Bono, 2013; 2010; 2008), a través de entrevistas a trabajadores y a empresas de *telemarketing*; para el caso brasileño se realizaron, además, entrevistas exploratorias a trabajadoras del sector (Leite y Bordignon, 2016).

A continuación, presentamos en primer lugar, algunos elementos generales que hacen a la evolución del *telemarketing* y de los CC en Argentina y en Brasil. Luego, presentamos los elementos centrales de algunas de las perspectivas teóricas desde las que hoy se conceptualizan la tercerización y la deslocalización, en tanto motores de la mundialización de los procesos de producción. Nos detendremos, puntualmente, en aquellas perspectivas que dirigen su atención a la racionalización productiva de los CC en ese contexto. Un poco más adelante, se analizan algunos resultados en lo que respecta a las características que asume el trabajo y el empleo en los mercados de CC abarcados por el estudio, poniendo el foco en las estrategias de tercerización y de deslocalización adoptadas por las empresas de *telemarketing*, y en el impacto de las mismas sobre las condiciones de trabajo y de empleo en el sector. En las conclusiones, presentamos las distintas configuraciones que adoptan los CC en los dos casos estudiados.

### **Rasgos de la evolución de los *call centers* en Argentina y Brasil**

Durante las últimas décadas, se han consolidado en la Argentina una serie de empresas, en su mayoría subsidiarias de firmas multinacionales, que operan como proveedoras de servicios empresariales bajo la modalidad de *outsourcing*. Un caso paradigmático de esta evolución lo constituye el crecimiento de las operaciones de CC y la consecuente conformación de un pujante sector de empresas de *telemarketing*. Con la salida de la convertibilidad en el año 2002 y la consecuente devaluación del peso en relación con el dólar, Argentina se convirtió en una de las localizaciones de la región con mejores oportunidades para el desarrollo de un nuevo mercado de servicios, impulsado por la tercerización y la prestación de servicios

transfronterizos a clientes de Estados Unidos, España y otros países latinoamericanos. En ese contexto, se consolidó un sector importante en términos de generación de empleos, mayormente registrados y formales, que impulsó el ingreso al mercado laboral de miles de trabajadores y trabajadoras jóvenes.

En la etapa de mayor expansión, desde 2002 y hasta finales de 2008, las diez empresas de *telemarketing* más importantes del país eran compañías filiales o subsidiarias de grupos multinacionales, nucleados en un sector dominado por la inversión extranjera directa y caracterizado por la concentración de las operaciones. Estas firmas se impusieron en el mercado local y lideraron la expansión del mercado de *offshoring* de servicios (Del Bono, 2010). En esa primera etapa, las multinacionales de *telemarketing* lideraron el mercado de la exportación de servicios de CC desde la Argentina. La orientación de sus operaciones hacia los mercados de servicios transfronterizos, permite pensar que las grandes compañías multinacionales del sector buscaron en este país, prioritariamente, una plataforma de operaciones desde donde competir con bajos costos en el terreno de la exportación de servicios. También se expandieron durante este período (Convergencia, 2008), empresas de *telemarketing* de capitales nacionales que participaron del mercado doméstico de tercerización de CC.

Según la información publicada por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), el sector llegó a su punto más alto de expansión durante 2008, con la generación de 70.000 empleos, superando ampliamente los 45.000 de finales de 2006 (CACC, 2013). Durante 2007, las exportaciones de servicios representaron un 38 por ciento sobre el total facturado, alcanzando uno de los picos más altos de la etapa de expansión (Frost and Sullivan, 2008). A finales del 2008, con el impacto de la crisis económica global, las exportaciones de servicios mostraron por primera vez una tendencia decreciente. Este cambio marcó el inicio de un nuevo ciclo para las empresas de *telemarketing*, que reorientaron sus operaciones hacia el mercado interno; durante ese año las operaciones *offshore* descendieron al 33 por ciento de la facturación total del sector (Convergencia 2008).

De allí en más, esta tendencia de retroceso de las exportaciones de servicios se profundizó aceleradamente. Según los últimos datos sectoriales publicados por la Cámara empresarial, a mediados de 2013, el peso de la facturación *offshore* representó tan solo el 5 por ciento de la facturación total del sector (CACC, 2013). El impacto de la reorientación de actividades de los CC hacia el mercado interno se refleja en el dato de creación de empleo, que descendió del punto más alto de 70.000 empleos generados durante 2008, a 56.200 a finales de 2012 (CACC, 2013).

En la etapa de reorientación de la actividad, las empresas de *telemarketing* dejaron de encontrar en Argentina las condiciones favorables que tuvieron a la salida de la crisis económica del año 2001: en el escenario de recuperación económica que se inició en 2003,

se produjo una paulatina apreciación del peso frente al dólar, el mejoramiento general del nivel de salarios de la economía en su conjunto y avances muy significativos en términos de protección de derechos laborales y de creación de empleos. La conjunción de estos elementos con las consecuencias macroeconómicas de las crisis de 2008, puso un freno a la localización de operaciones *offshore* en la Argentina, al tiempo que alentó la relocalización de los CC en el interior del país y la deslocalización internacional hacia otros países de la región, con costos salariales más bajos y relaciones laborales más flexibles.

Con las relocalizaciones, las empresas consiguieron reducir sus costos y escapar al proceso de saturación de los centros urbanos donde la competencia por la mano de obra y los altos índices de rotación de los teleoperadores se traducían en escasez de recursos humanos. Asimismo, las provincias argentinas impulsaron la radicación de CC mediante el desembolso de subsidios, con el objetivo de impulsar la creación de nuevos empleos para las frágiles economías regionales (Del Bono, 2013; Moench, 2011). Esto explica el proceso de relocalización masiva de centros de llamadas en el interior del país, donde, según datos de la Cámara Argentina de Centros de Contacto, está radicado el 69 por ciento del empleo del sector (CACC, 2013).

Esta misma dinámica, impulsó la deslocalización internacional de los servicios de teleatención que se prestaban desde la Argentina a otros países de la región. En los últimos años, la región andina, conformada por Colombia y Perú, superó a los mercados que conforman el cono sur (Chile, Argentina, Paraguay, Uruguay y Bolivia). En la actualidad, Centroamérica y el Caribe son considerados los nuevos polos de servicios *offshore* (Pron-Perú: 2015), donde han comenzado a instalarse las grandes empresas multinacionales de *telemarketing*.

Como veremos más adelante, en términos de salarios y condiciones de trabajo, las empresas de *telemarketing*—que proveen servicios de CC— consiguen con estas relocalizaciones asegurar su competitividad y bajos costos, mientras que los trabajadores del sector ven degradarse sus condiciones laborales.

También en el caso de Brasil, las empresas de *telemarketing* surgen a partir de la oferta de servicios empresariales bajo la modalidad *outsourcing*. Según analiza Dutra, (2016: 72), las contrataciones tercerizadas prevalecen en el sector desde los años 1990, como una «práctica desenfadada de tercerización de actividades finales, ya sea por instituciones bancarias (responsables del 31 por ciento de las contrataciones de empresas de *telemarketing*), o por empresas del sector de telecomunicaciones (responsables por 50 por ciento de las contrataciones)». <sup>1</sup> En el caso de Brasil, la actividad de los CC es una

<sup>1</sup> Aunque se encuentra en discusión en la actualidad, la legislación brasileña prohíbe —por el momento— la tercerización de actividades finales de las empresas; esto significa, en términos formales, que la tercerización de la telegestión que promueven los bancos y las empresas de telecomunicaciones es ilegal.

de las ramas del sector servicios que más empleos genera. Distintos estudios indican que fue especialmente a partir de la década de 1980 que las compañías de crédito, editores, operadores, etc., empezaron a utilizar la atención telefónica como medio de ventas y atención al cliente (Nogueira, 2006). En la década siguiente, el desarrollo de una política económica, basada en la amplia apertura de la economía nacional para las empresas de capital internacional, produjo un ciclo de privatización de las empresas estatales, en el cual las telecomunicaciones dejaron de ser un servicio público, para transformarse en un servicio privado (Leite y Bordignon, 2016).

En Brasil, la reestructuración de las empresas de telecomunicaciones promovió una gran expansión de la red fija, móvil y de Internet, en la cual se amplió el teletrabajo y emergieron empresas cada vez más especializadas en el suministro de servicios de *telemarketing*. La mayoría de estas empresas, tal como sucedió en el caso de Argentina, se sustenta con base en inversiones extranjeras y capital internacional. No obstante, a la inversa de lo que ocurrió en este, en el caso brasileño, las actividades de las empresas de *telemarketing* estuvieron desde los inicios volcadas al mercado interno. Ya sea por la dimensión de este, o porque no se abrió una situación tan favorable para la inversión en actividades *offshore*, o por la existencia de una menor oferta de trabajo calificado; el hecho es que en Brasil la actividad de los CC externalizados se concentró en el mercado interno.

En los años 2000, las empresas de *telemarketing* ampliaron extremadamente sus servicios, asumiendo, inclusive, sectores tercerizados de teleatención, externalizados por los nuevos grupos privados de telecomunicaciones, tal como ha analizado Cavalcante (2014, *apud* Leite y Bordignon, 2016). Un total de 76 por ciento de las empresas de CC se crearon después de 1998, año de la finalización de la privatización del sistema Telebras. Durante el gobierno de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), este sector creció a una tasa del 15 por ciento por año y durante el gobierno de Lula da Silva (2003-2010), registró una tasa anual de crecimiento del 20 por ciento (Braga, 2012: 87-188, *apud* Leite y Bordignon, 2016) y, al contrario de la tendencia argentina, sigue creciendo después de la crisis de 2008/2009, por lo menos hasta 2013.

De acuerdo con Claudia Nogueira (2006: 36, *apud* Leite y Bordignon, 2016), «durante los tres primeros años de la década de 2000, el sector registró un crecimiento del 235 por ciento; incluso en un período de profunda recesión en la creación de puestos de trabajo (...), convirtiéndose en uno de los mayores empleadores del país». Este crecimiento fue fruto de un amplio proceso de tercerización de servicios que venían siendo realizados a través del servicio telefónico que se realizaba en el interior de las empresas.

Según la *Relação Anual de Informações (RAIS)*, en 2003 había en Brasil, 125.154 empleados formales en CC externalizados; en 2009, este número llegó a 353.304, lo que representa un aumento de aproximadamente un 190 por ciento.

Los datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) presentan un escenario un tanto diferente. De acuerdo con ellos, había 372.634 trabajadores de CC en 2009. Asimismo, los datos muestran que el empleo en el *telemarketing* se redujo en 2009, pero volvió a crecer en los años siguientes, recuperándose durante 2013. Si discriminamos el número de trabajadores por sexo, se observa que después de la reducción de los empleados en el sector en 2009, la mayor parte de los recontratados son mujeres, habiendo disminuido el número y la proporción de hombres contratados en CC durante el período considerado (2008-2013) (Leite y Bordignon, 2016).

Asimismo, el Ranking de empresas de CC estima que 526.000 trabajadores formales estaban empleados en las empresas de *telemarketing* durante 2015. Según estimaciones del Sindicato Paulista de Empresas de Telemarketing Direto e Conexos (Sintelmark), para 2012 había en Brasil un total de 1,4 millones de trabajadores subcontratados y con contratos directos en los distintos sectores del *telemarketing*.

La diferencia entre estos datos se debe, probablemente, no sólo a las distintas metodologías utilizadas en la recolección, sino también al hecho de que la PNAD, el Ranking de empresas de CC y el Sindicato, registran al menos parte de los trabajadores subcontratados, lo que no siempre ocurre con los datos de la RAIS, que no incluye los trabajadores no registrados ni los que trabajan para empresas subcontratistas. En este sentido, la diferencia en estos guarismos puede ser tomada como un indicio de lo vigorosa que es la práctica de la externalización y de la importancia que tiene el trabajo no registrado en el sector, aunque no se pueda evaluar exactamente su dimensión.

De todas formas, más allá de estas diferencias, las estadísticas indican que hubo un crecimiento significativo del sector en el país, incluso en tiempos de crisis económica y creciente desempleo, lo que estaría demostrando la sustentabilidad económica de las empresas de *telemarketing*.

### **La racionalización productiva de los *call centers*: perspectivas conceptuales**

A medida que los países en vías de desarrollo se convirtieron en localizaciones claves para la fabricación de manufacturas, distintos marcos conceptuales han buscado analizar los cambios de la actividad económica en distintas geografías. Con cierto eclecticismo, la literatura ha recurrido a diversas terminologías, a metáforas de cadena o de red, para describir sistemas de producción funcionalmente integrados, pero geográficamente dispersos. Recientemente, algunos autores (Taylor, 2010a; Taylor y Bain, 2008; Coyle, 2010), han buscado explicar el fenómeno de la globalización de los CC en diálogo con las conceptualizaciones sobre cadenas globales de valor (*global value chain*) en el sector servicios. A continuación, presentamos algunos de los análisis que dirigen su atención a la racionalización productiva de los CC, en ese contexto.

El concepto de «cadena global de valor» surge en un momento histórico en el que la competitividad económica internacional aumentó extraordinariamente como consecuencia de los avances tecnológicos y de la globalización del flujo de circulación de capitales, bienes y servicios. En la década de 1990, Gereffi y Korzeniewicz (1994) plantearon las nociones de «cadena productiva» (*commodity chain*) y de «cadena productiva global» (*global commodity chain*) para referirse al amplio rango de actividades involucradas en el diseño, producción y comercialización de un producto. En ese marco, se avanzó en el planteamiento de la noción de cadena global de valor (CGV), que ressignifica el concepto de cadena de valor anteriormente formulado por Porter (1987; 1990), para analizar las actividades productoras de valor al interior de la empresa, extendiendo su aplicación a la organización global de las industrias. Según Gereffi (2005), este concepto busca enfatizar la idea de valor de cada una de las actividades requeridas para realizar un bien o servicio, desde su concepción hasta la entrega a sus consumidores finales, pasando por las diferentes fases de producción. Este marco analítico se ha concentrado primordialmente en la reorganización industrial y en las modalidades de coordinación que adoptan las redes de empresas, intentando comprender la naturaleza y las consecuencias de la fragmentación organizacional de las industrias globales.

Los análisis sobre CGV se centran en las relaciones inter-firmas y se orientan a explicar en qué medida y hasta qué punto las relaciones asimétricas entre compradores y proveedores ofrecen oportunidades de aprendizaje y escalonamiento industrial (*industrial upgrading*), a distinto tipo de empresas ubicadas en vastas áreas geográficas. Un enfoque de esta naturaleza, que prioriza la comprensión de los cambios ocurridos en la economía internacional y en la reorganización industrial, constituyó un buen punto de partida para analizar la fragmentación de la producción actual y sus consecuencias en distintos niveles.

Sin embargo, según analizan Knorringer y Pegler (2006: 472), el enfoque de las CGV presenta una serie de flancos débiles que atañen, principalmente: a la reflexión sobre el trabajo—subestimándose su papel clave en el sostenimiento de las CGV—; al análisis de la incidencia de la globalización de la producción en las condiciones y calidad de trabajo; y a la exploración sobre los reales alcances de los factores ligados al territorio y a los procesos nacionales y regionales.

Según Coe y Hess (2006), es posible distinguir al menos tres tipos de conceptualizaciones en torno a cómo están organizadas las firmas a escala global y sobre el impacto que el tipo de inserción en una cadena global tiene sobre las oportunidades de mejora de las distintas empresas y regiones: la de la «cadena productiva global» de Gereffi y Korzeniewicz (1993); la noción «cadena global de valor» (Gereffi, 2005; Gereffi *et al.*, 2005; Gereffi y Korzeniewicz, 1993; Gereffi y Kaplinsky, 2001; Gereffi y Sturgeon, 2004; Humphrey y Schmitz, 2000, Sturgeon y Levy, 2005) y, finalmente, una serie de autores cuya

producción esta hilvanada por las nociones de «red de producción de valor» y «red global de producción» (Coe y Hess 2006; Coe *et al.*, 2007; Smith *et al.*, 2002; Rainnie *et al.*, 2008, entre otros).

Puntualmente, los trabajos de los teóricos de las redes combinan los avances alcanzados en el marco de las cadenas productivas y de valor, con ideas derivadas de la teoría del actor-red y con estudios de empresa. Este enfoque se propone revelar los múltiples actores que integran una red global, focalizando la atención en las distintas escalas y niveles que conforman la producción transnacional, aplicando a ese entramado las nociones de poder, valor, territorio y arraigo local (Coe y Hess, 2006).

Este tipo de conceptualizaciones impulsaron la revisión de varios aspectos de las teorizaciones sobre CGV, poniéndose en debate, muy especialmente, la falta de relevancia que se concede al análisis del trabajo y sus circunstancias en el ámbito de las CGV (Bair, 2005; Cumbers *et al.*, 2008, Taylor 2010b).

En esta clave, Cumbers *et al.* (2008) replantean el lugar que ocupa el trabajo en tanto un componente fundamental de las CGV: en su sentido abstracto como fuente de creación de valor; en su aspecto concreto referido a sus calificaciones y a su disponibilidad numérica; y en su aspecto institucionalizado como organizaciones sindicales que pueden condicionar e incluso obstaculizar los procesos de acumulación. Al respecto, una de las dimensiones exploradas se refiere al impacto que las asimetrías entre las firmas participantes de las cadenas tienen sobre las condiciones de trabajo que las sustentan. En este sentido, se ha avanzado en el estudio acerca de cómo las cadenas y redes globales están fuertemente asociadas a una segmentación y diferenciación de las condiciones de trabajo en sus distintos segmentos.

Dentro de esta preocupación por visibilizar la real importancia que tiene el trabajo como parte central de los procesos globales de producción, se destaca otro enfoque –alternativo al de las cadenas globales–, formulado por M. Glucksmann (2004), específicamente para estudiar el fenómeno de la globalización de los CC a partir de la noción de «proceso global de provisión y consumo». Según la autora, las nociones de «circuito» de «producción y consumo» no son del todo aptas para describir la producción de servicios, ya que reflejan esquemas preconcebidos para la industria y parten de una concepción demasiado lineal y secuencial. En el caso de los servicios, las dimensiones de la producción y el consumo interactúan y se retroalimentan. En este sentido, Glucksmann explica que los CC deben ser considerados como partes de un proceso productivo mayor, evitando el riesgo de darles un «estatus y autonomía propia» cuando en realidad la comprensión de su dinámica depende de «una visión global que permita captarlos como una fase de un proceso integral de producción o provisión de servicios que se relaciona, hacia arriba, con la producción y

distribución y, hacia abajo, con el reparto y el consumo» (Glucksmann, 2004:796). Desde esta perspectiva se sostiene que, según sea la posición ocupada en la configuración global y según los procesos concretos en los que intervienen, los CC —y sus trabajadores— se diferencian unos de otros y se definen, considerando la naturaleza de la transacción como criterio principal, en cinco distintas «configuraciones» de CC que implican la articulación de distintas dimensiones (si la operación es autónoma o intermediaria, si el centro es *in-house* o externalizado, si el servicio provisto pertenece al sector público o al privado, si la operación es gratuita o paga, entre otras).

Asimismo, el análisis propuesto se sustenta en el concepto de «organización social total del trabajo» (*total social organization labour*) (Glucksmann, 2009), que se plantea como herramienta para explorar el nexo entre trabajos de diferentes clases, situados en distintos espacios socio-económicos o en etapas diversas del proceso de producción. La idea central es conceptualizar los patrones de dependencia y asimetrías de poder a lo largo del complejo relacional de los procesos productivos (formados por la producción, la distribución, el intercambio y el consumo). Este enfoque se pregunta acerca de cómo se establecen estas etapas y cómo las relaciones entre éstas se vuelven estables y forman distintas configuraciones duraderas en un tiempo y espacio determinado.

En síntesis, estas son algunas de las cuestiones que hoy se discuten en torno a las teorizaciones que, tomando cierta distancia del enfoque de las cadenas globales de valor, intentan dar cuenta de la nueva centralidad que adopta el trabajo en el marco de los procesos contemporáneos de producción de bienes y servicios en general y en la actividad de los CC, en particular.

Con este marco conceptual presente, analizamos en el próximo apartado las características del trabajo y del empleo en los CC comprendidos por nuestro estudio, con la atención puesta en las estrategias de tercerización y de deslocalización adoptadas por las empresas de *telemarketing* y en el impacto de las mismas sobre las condiciones de trabajo y de empleo.

### **El trabajo y los trabajadores de *call centers*: los casos de Argentina y Brasil**

Las grandes firmas que gestionan servicios de teleatención ubican a sus agentes telefónicos en plataformas de trabajo, baratas o poco costosas, de tal manera que la relocalización facilita la segregación de los mercados internos de trabajo, limitando la oportunidad de los trabajadores de conseguir buenos empleos, bien remunerados. Así se aprovechan ventajas comparativas derivadas de la segmentación del mercado de trabajo en función del lugar escogido para la localización de los CC: los trabajos menos calificados como el de atención al cliente, *data entry* y *telemarketing* de menor valor agregado, son segregados y relocalizados en zonas suburbanas u *offshore* con costes más bajos (Holman *et al.*, 2007).

En este contexto, la organización del trabajo, la jornada laboral y la gestión de los salarios, de los contratos y de las propias relaciones laborales, son variables que los CC «ajustan» permanentemente en función de sus metas.

### Los CC argentinos

En este caso, durante el primer período de expansión, liderado por la demanda *offshore*, el tipo de contrato predominante en las grandes empresas de *telemarketing* era el contrato efectivo –formal y por tiempo indeterminado–. El predominio de los «buenos» contratos se mantiene en la nueva etapa orientada al mercado doméstico, iniciada durante 2008. Según el relevamiento realizado por la CACC durante 2013, para el 34 por ciento de sus trabajadores, el CC es su primera experiencia laboral formal (CACC, 2013). Como contracara las políticas de regulación laboral de las empresas de *telemarketing* se orientaron a la flexibilización de los salarios, de la jornada laboral e, incluso, de las propias condiciones de trabajo.

Según el mismo informe (CACC, 2013), el 76 por ciento de la población de trabajadores del sector de *telemarketing* son jóvenes de 18 a 30 años, entre éstos, 55 por ciento son mujeres. El 34 por ciento son jefes/as de hogar, por lo que sostienen económicamente a la familia. La mano de obra de los CC se compone de jóvenes con trayectorias laborales típicamente juveniles (Del Bono y Bulloni, 2008). El 80 por ciento de los trabajadores de los CC en Argentina tiene los estudios secundarios completos y el 44 por ciento estudia, al tiempo que trabaja en un CC (CACC, 2013). Un dato a tener en cuenta es que aquí los CC incorporan cada vez más personas de mediana edad, en general, mujeres solas o con hijos, que acceden a la posibilidad de reinsertarse laboralmente en un empleo formal. Dada la poca complejidad de los servicios prestados por los CC, la política de reclutamiento no apunta a la búsqueda de aspirantes con una formación determinada ni de una específica orientación profesional.

En relación a la jornada de trabajo, las empresas de *telemarketing* aplican una política de flexibilización de la organización y del tiempo de trabajo. Esto se traduce en el establecimiento de variadas estructuras de turnos de trabajo y jornadas laborales. Al igual que las jornadas, los sueldos del sector también presentan una gran dispersión. El salario de los empleados varía, en primer lugar, en función de los servicios; por ejemplo, existen diferencias salariales que oscilan entre un 20 y un 40 por ciento, con promedio de 30 por ciento, entre un agente bilingüe o de soporte técnico, y otro de atención al cliente (Del Bono y Henry, 2010). También existen pagos adicionales que se suman a los anteriores y al salario de los agentes telefónicos. La relación de esos adicionales con el salario básico de convenio oscila entre un 15 y hasta un 40 por ciento, que se suma al sueldo base. Las remuneraciones en los CC tienen, entonces, un componente variable importante, que refleja la flexibilidad salarial antes mencionada.

Según se deduce de esta breve descripción, las empresas de *telemarketing* en Argentina definen con flexibilidad cuestiones tales como la jornada laboral y el monto y composición de los salarios de sus recursos humanos. Esa posibilidad viene dada por el marco institucional en que se desenvuelve la actividad de los CC. Los empleados de las empresas de *telemarketing* se encuentran legalmente encuadrados por el Convenio Colectivo N°130/75 del Sindicato de Empleados de Comercio (FAECyS) y no, como correspondería, por un convenio del gremio telefónico. Esta representación gremial y convencional auspicia situaciones altamente flexibles de trabajo.

Durante 2014, una nueva agrupación de trabajadores que se conformó en medio de un prolongado conflicto gremial, la Asociación de Trabajadores Argentinos de Centros de Contacto (Atccac), consiguió la personería gremial y, así, firmar un nuevo convenio colectivo de trabajo (el CCT 688/14) que comenzó aplicándose en la provincia de Córdoba (Del Bono, 2016). Las condiciones de este convenio colectivo contemplan algunas de las problemáticas del trabajo de los CC, pero no representan avances significativos en términos salariales y de condiciones de trabajo respecto al convenio del sindicato de comercio.

Según lo establecido para mediados de 2015, para los trabajadores que se encuentran bajo la órbita del convenio de comercio (CCT N° 130/75), se dispone una jornada de 36 horas semanales y un salario equivalente al escalafón de Administrativo B, proporcional a 713 dólares (el salario básico por ocho horas de trabajo equivalía a 951 dólares); para los trabajadores cordobeses (CCT 688/14), la jornada semanal también es de 36 horas y el salario es levemente superior, ascendiendo a 749 dólares (menos del 5 por ciento superior).<sup>2</sup>

Estos convenios colectivos tampoco plantean regulaciones específicas para la protección de la salud de los agentes telefónicos, a pesar de las graves patologías derivadas del trabajo de teleatención —enfermedades osteomusculares, traumatismos y trastornos de origen psíquico—. Para llamar la atención sobre este punto, distintos colectivos de base y grupos de trabajadores han desarrollado acciones, desplegadas al margen de las estructuras sindicales tradicionales, movilizaciones y marchas de trabajadores auto convocados, para difundir los aspectos desgastantes y estresantes del trabajo en las plataformas de teleatención (Del Bono, 2016).

La suma de elementos expuestos, que describen relaciones de empleo y de trabajo altamente flexibles, explican las elevadas tasas de rotación del sector. Ni siquiera la posibilidad de acceder a un contrato «en blanco» (formal) y por tiempo indeterminado asegura que los agentes telefónicos de los CC quieran permanecer demasiado tiempo en ese trabajo. Mayoritariamente, el motivo de desvinculación de los agentes es la renuncia por

<sup>2</sup> Se calculó el valor en dólares americanos con base en un tipo de cambio de 1 dólar = 9,075 pesos argentinos (fecha 27/7/2015)

propia decisión de los trabajadores, a pesar de las técnicas de gestión de recursos humanos que se ponen en juego –sistemáticamente– para retenerlos (Del Bono y Henry, 2010).

En este sentido, un empleo que en sus formas legales aparece como registrado y por tiempo indeterminado, en los hechos sólo es tolerable como un trabajo temporal. Esta situación se explica tomando en consideración el tipo de organización del proceso de trabajo de los CC y vinculando su naturaleza con la tendencia estructural hacia la flexibilización laboral y la intensificación del trabajo propia de la actividad.

### Los CC brasileños

En este caso, las investigaciones relevadas indican que la racionalización del trabajo que rige en las empresas de *telemarketing* es una clara expresión de las formas contemporáneas de explotación de la fuerza de trabajo. En los CC brasileños, los trabajadores están empleados a tiempo parcial, se someten a un ritmo intenso de trabajo, a un control mediado por la tecnología de la información y perciben bajos salarios. Las empresas de CC son las que más emplean trabajadores jóvenes, especialmente mujeres, al interior del sector servicios. De hecho, la mayoría de los trabajadores de los CC son mujeres; el 70 por ciento de la totalidad de los empleados, según los datos de la PNAD 2008-2013.

Los trabajadores y especialmente las trabajadoras de las empresas de *telemarketing* enfrentan cotidianamente condiciones de trabajo extenuantes, aunque tienen una jornada laboral parcial de 6 horas y 20 minutos en promedio. Estas jóvenes trabajan seis días a la semana, con un día de descanso; sufren una presión constante para aumentar el número de llamadas atendidas/realizadas en cada turno; soportan un control estricto por el *software* que regula su trabajo sobre el cual no tienen ningún tipo de control; y reciben salarios relativamente bajos para el mercado de trabajo brasileño (Venco, 2003; Nogueira, 2006; Braga, 2012, *apud* Leite y Bordignon, 2016). Esta situación, ciertamente desventajosa lleva a las trabajadoras a buscar un segundo trabajo que se suma, además, a las tareas y responsabilidades del hogar.

Esa situación de exigencia sobre los trabajadores y trabajadoras se origina en la misma racionalización de la producción que hemos comentado para el caso de los CC argentinos. Las empresas de *telemarketing* que brindan servicios tercerizados de atención telefónica reciben un control estrecho por parte de sus grandes clientes –las empresas contratistas–, que supervisan objetivos y métricas; esas exigencias son trasladadas a los teleoperadores quienes, presionados por la propia empresa que los contrata y por los objetivos pautados por las grandes contratistas, soportan una doble subordinación (Dutra, 2016: 76).

En Brasil, la industria de CC tiene una configuración oligopólica; las dos mayores empresas de la industria emplean al 47 por ciento de los trabajadores del sector. Según

el Dieese, el 89 por ciento de la fuerza de trabajo de los CC presta servicios para grandes compañías (Dutra, 2016: 73). Las grandes firmas de *telemarketing* que operan en Brasil pagan salarios mucho más bajos que sus homólogas internacionales; el carácter oligopólico del sector explica buena parte de esta situación, en un contexto de expansión cuyo volumen de capital y de ganancias en movimiento es enorme. De hecho, los salarios de los CC en Brasil son diez veces inferiores a los pagados en los Estados Unidos y tres veces más bajos que en África del Sur (Braga, 2012: 92 *apud* Leite y Bordignon, 2016). En 2015, el sueldo de un teleoperador del sector de *telemarketing* era aproximadamente 240 dólares, variando de acuerdo a las características específicas de los estados de la federación. El salario mínimo en el mismo año fue de 232 dólares, por lo que los agentes telefónicos cobraban, en promedio, apenas un poco más <sup>3</sup> (Freitas, 2010: 46-47, *apud* Leite y Bordignon, 2016).

Además de bajos salarios, los trabajadores y trabajadoras de los CC dicen enfrentarse habitualmente a problemas derivados de las malas liquidaciones de sus sueldos, confusas y perjudiciales. Los teleoperadores cobran el salario básico y reciben bonificaciones por la consecución de metas individuales, metas de equipo y objetivos grupales de operación, como un todo. Tal como analiza Dutra, la remuneración se compone de una parte fija y de una variable, «la obtención de la remuneración variable, se vincula con alcanzar metas excesivas que dependen de una rígida disciplina en el ambiente laboral» (Dutra, 2016: 79). Este entorno extremadamente competitivo se sostiene con base en la contratación de mujeres jóvenes, sin experiencia previa en el trabajo o que encuentran en el CC su primer empleo, así como con la alta rotación de los trabajadores. Según Braga, el ciclo promedio de duración del empleo es de 20 a 24 meses (Braga, 2012:196). Los salarios bajos y las malas condiciones de trabajo estimulan la rotación entre los trabajadores, al igual que en los CC argentinos. Según datos del Dieese (2014), entre 2010 y 2012, los teleoperadores dedicados a realizar ventas telefónicas aparecen entre las diez ocupaciones con más desvinculaciones, aún en un contexto de fuerte crecimiento del sector como el que hemos comentado más arriba.

En relación con la racionalización del trabajo en las plataformas de CC brasileños, se registran jornadas laborales desgastantes. Las pausas a lo largo del día de trabajo son autorizadas por los supervisores según lo que indique el *software* que controla el horario de los teleoperadores y son cortas e insuficientes; es común que los empleados utilicen su tiempo de descanso para mantener el nivel de producción y cumplir con los objetivos.

Los estudios sobre el trabajo en los CC revelan que el intenso ritmo de trabajo de las plataformas provoca, a menudo, enfermedades profesionales; entre las más comunes

<sup>3</sup> Los valores en dólares fueron calculados por la tasa media del año 2015 de 3,4 reales= 1 dólar.

lesiones por esfuerzo repetitivo están: callos en las cuerdas vocales, depresión, infecciones del tracto urinario, mareos, zumbido de oídos y sordera (Venco, 2003; Nogueira, 2006; Braga, 2012, *apud* Leite y Bordignon, 2016). Son comunes también en el sector las enfermedades emocionales y esto se deriva de la exigente organización del trabajo. Los teleoperadores no están autorizados a interrumpir la llamada casi en ningún caso; deben seguir estrictamente un guión fijo pautado para la tarea de teleatención y continuar siempre la comunicación si no quieren recibir una sanción, aunque el cliente reaccione irrespetuosamente. Frente a las exigencias de los clientes, a menudo disconformes con los servicios de la compañía, los teleoperadores no tienen una estrategia efectiva de protección y ello los conduce al agotamiento mental (*burnout*). En el marco de esta situación, las respuestas a este tipo de problemas son generalmente individuales, se solicitan licencias prolongadas, que pueden terminar o no con la reincorporación del trabajador.

En relación con la composición de las plantillas de trabajadores de los CC brasileños, hay un elemento para subrayar. El hecho de que los servicios de teleatención y *telemarketing* puedan prescindir de la valoración de las características físicas de los trabajadores, favorece la contratación de grupos sociales que no entran en los perfiles sociales privilegiados por los servicios que requieren contacto directo con el cliente. Junto a las mujeres, otros grupos sociales discriminados como lesbianas, gays, transexuales, personas con discapacidad, obesas, negras, etc., consiguen un empleo en los CC (Venco, 2009; Freitas, 2010). Si el hecho de acoger a estos grupos sociales marginados hace de estas empresas lugares poco discriminatorios en el momento de la admisión, la contratación de grupos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo facilita una política de bajas retribuciones y de mayores exigencias para los trabajadores.

Finalmente, solo resta señalar, como otro factor clave que contextualiza la existencia de las situaciones abusivas que estamos describiendo, el carácter temporal del trabajo de los CC y, asociada a esta circunstancia, la frágil organización sindical que se registra en la actividad. Aun así, los trabajadores han protestado, con huelgas y con la paralización del trabajo, por sus malas condiciones laborales. Como respuesta, las empresas de *telemarketing* responden con una política antisindical y de persecución de los trabajadores organizados (Braga, 2012; Cavaignac, 2011).

## Conclusiones

En este artículo hemos señalado que el ingreso en una etapa de tercerización (*outsourcing*) y deslocalización (*offshoring*) global ha dotado a la economía internacional de un nuevo nivel de fluidez; también planteamos la importancia que adquiere actualmente la prestación de servicios a distancia, en función de las exigencias de la producción descentralizada –pero coordinada– del capitalismo actual.

Junto con la descripción de los rasgos característicos de los CC en los casos de Argentina y Brasil, tratando siempre de no perder de vista los fenómenos macroeconómicos mencionados, hemos presentado algunos conceptos que actúan como punto de referencia, dado que conciben el proceso de producción y de trabajo en toda su extensión, superando interpretaciones lineales y tecnológicamente deterministas para analizar la reorganización productiva actual y sus consecuencias para el trabajo. En esa clave, planteamos que ciertas estrategias empresariales que son pilares de la globalización productiva, como la tercerización y la deslocalización, impactan de lleno sobre la racionalización del trabajo y los trabajadores del CC.

Finalmente, a modo de síntesis, a partir de la descripción sectorial desarrollada hasta aquí, es posible avanzar en un terreno comparativo, en diálogo con las perspectivas conceptuales presentadas.

Realizando el encuadre a partir de los factores que hacen a la jerarquización de las CGV (Gereffi, 2005; Gereffi *et al.*, 2005; Gereffi y Korzeniewicz, 1993; Gereffi y Kaplinsky, 2001; Gereffi y Sturgeon, 2004; Humphrey y Schmitz, 2000; Sturgeon y Levy, 2005), se observa que la actividad de los CC en países como Argentina y Brasil se caracteriza por transacciones de poca complejidad, según la información y la transferencia de conocimiento que requieren. El tipo de servicios que se prestan desde los CC, tales como los servicios de información, la atención al cliente, las cobranzas y las ventas, no implican la movilización de conocimientos complejos, ya que se basan en un elevado grado de estandarización de procedimientos. Otro elemento a considerar, es el grado de autonomía de las empresas de *telemarketing*, como ha sido subrayado, tanto para Argentina como para Brasil; las grandes empresas de *telemarketing* que brindan servicios tercerizados de atención al cliente son proveedoras que manejan cierto grado de autonomía, aunque con injerencia por parte de las grandes empresas contratistas en la fijación de estándares y objetivos, lo cual actúa como un condicionamiento para aquellas empresas.

Asimismo, el análisis comparado de los casos también permite avanzar en la tipificación del carácter de los servicios prestados desde los CC argentinos y brasileños; sirviéndonos para ello, de la perspectiva de Glucksmann (2004), orientada a identificar la pluralidad de roles y la diversa significación que los CC tienen en los distintos procesos, a partir de los vínculos existentes entre estos y las otras etapas de la producción (más integrados o menos, con funciones periféricas o centrales para el desarrollo de una actividad determinada, etc.). Desde esta perspectiva, las actividades, la calificación de los teleoperadores y el grado de libertad en la relación con el cliente varían según los procesos (más amplios) en los que se incluya cada CC. A partir de la consideración de la naturaleza de la transacción realizada es posible establecer su rol y el de sus teleoperadores en los distintos procesos, y en la estructura ocupacional global.

En los dos casos analizados, hemos identificado CC que son proveedores de información, siendo el servicio de atención al cliente el más importante. Según hemos visto, se trata de un modelo de interacción muy simple, en el que la llamada es el último punto de la operación; las otras operaciones de la cadena de provisión de información ocurren previamente. Asimismo, hemos presentado la forma en que se organizan dichos CC: a partir de la extensión de la escala de operaciones y de la automatización de llamadas, y geográficamente concentrados en pocos y grandes centros. El nivel de habilidad y entrenamiento de los teleoperadores de esos centros es reflejo del tipo de información que manejan y del grado de dificultad de la interacción con el cliente y ambos son, según se desprende de la descripción realizada, básicos.

La venta de productos es otra de las actividades a la que se dedican los CC comprendidos en este estudio, siendo ésta una de las actividades más corrientes en los de las empresas tercerizadoras. En este caso, la tercerización de la actividad marca una diferencia (Glucksmann, 2004). Cuando la actividad de trabajo se realiza en un CC *in-house* o cuando la atención está a cargo de la misma empresa (casa matriz) que ofrece el producto, los teleoperadores se vinculan con otras etapas del proceso productivo, esto es: hacia arriba, con la producción, el *marketing* y la publicidad y, hacia abajo, con la distribución, la entrega y el cliente final. Sin embargo, cuando el CC es tercerizado, como efectivamente ocurre en los casos analizados, la densidad y extensión de las conexiones varía completamente y esto conlleva consecuencias sobre la calidad del trabajo y el nivel del empleo. Según se deduce de la información que hemos presentado, las plataformas de CC tercerizadas no se integran con otras etapas de producción o distribución del servicio, con lo cual las exigencias y la calidad de la interacción disminuyen.

Finalmente, otra de las actividades importantes de los CC tercerizados, tanto en Argentina como en Brasil, es la de vender servicios. Según el relevamiento presentado, los CC brindan un abanico amplio de venta de servicios (bancarios, financieros, venta de tickets de avión, de museos, paquetes turísticos, etc.). Al igual que en el caso anterior y por las mismas razones ligadas al impacto de la tercerización de servicios, tanto la densidad como la extensión de las conexiones tienen poco peso específico, incluso, según la propia percepción de los trabajadores y trabajadoras de la actividad.

En suma, estas tipologías y configuraciones productivas constituyen, según hemos intentado reflejar en este texto, una manifestación enraizada en el origen y *raison d'être* de la actividad de los CC, entendidos como un medio a través del cual las empresas externalizan y deslocalizan sus servicios de atención al cliente con el fin de llevar adelante un intenso proceso de reducción de costos. Esta lógica incide en la fisonomía que adopta el trabajo en las empresas de *telemarketing* que operan desde Argentina y Brasil, donde los indicadores vinculados a las condiciones laborales tienden «a la baja», en tanto la

viabilidad de esta actividad –basada en la subcontratación– depende de la posibilidad de mantener costos internacionales, regionales y locales, competitivos.

### Referencias bibliográficas

- ATKearney** (2007). «Global Services Location Index 2007», *Offshoring for Long-Term Advantage*. Chicago, ATKearney.
- Bair, Jennifer** (2005). «Global capitalism and commodity chains: looking back, going forward», *Competition and Change*, 9 (2), pp. 153-180. New Haven, USA, Yale University.
- Barreto, Junior** (2007). *Linha de frente: os bastidores do teleatendimento*. São Paulo, LeiaSempre.
- Braga, Ruy** (2012). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo, Boitempo/Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo.
- Camara Argentina de Centros de Contacto** (2013), «Dossier de Prensa», CACC, Buenos Aires. <http://www.cacc.org.ar/>
- Cavaignac, Mônica Duarte** (2011). «Precarização do trabalho e operadores de telemarketing». *Perspectivas, Revista de Ciências Sociais*, São Paulo, vol. 39, jan./jun. pp. 47-74, Universidade Estadual Paulista/Unesp.
- Cavalcante, Sávio Machado** (2014). «O setor de telecomunicações no Brasil: tendências da prestação de serviços e da situação do trabalho na década de 2000», en R. Antunes, org. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. São Paulo/SP: Boitempo.
- Coe, Neil y Martin Hess** (2006). «Global production networks: debates and challenges». Position, paper presented en Gperg Workshop, Mansfield Cooper Building, University of Manchester.
- Coe, Neil et al.** (2007). «Global production Networks: realizing the potential», *Economic Geography Research Group, Working Papers Series*, University of Manchester.
- Convergencia Research** (2008) *Contact Centers 2007*. Buenos Aires, Argentina.
- Cumbers, Andy et al.** (2008). «Labour agency and union positionalities in global production networks», *Journal of Economic Geography*, vol 8, Issue 3, pp. 369-387. Oxford.
- Coyle, Angela** (2010). «Are you in the country? How 'local' social relations can limit the 'globalisation' of customer services supply chains», *Antipode*, 42.2, pp. 289-309.
- Del Bono, Andrea** (2016). «Deslocalización de servicios y acción sindical: la organización gremial de los trabajadores de los centros de llamada de la Argentina». *Revista Andaluza de Antropología*, n° 11, septiembre de 2016, pp. 174-198. Sevilla [en línea].
- Del Bono, Andrea et al.** (2013). «Call centres employment practices in global value networks: A view from Argentina as a receiving economy», *Economic and Industrial Democracy*, 34(4), pp. 693-717. Uppsala, Suecia, Sage Publications.
- Del Bono Andrea y Laura Henry** (2010). «Tercerización de servicios en la Argentina. Empleo y gestión de RR. HH en los call centers», en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*, n° 9, pp.97-121. Buenos Aires, Argentina, Ministerio de Trabajo.
- Del Bono, Andrea y María N. Bulloni** (2008). «Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina», *Trabajo y Sociedad*, n° 10, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina.
- Dieese** (2014). «Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho». Departamento Intersindical de Estatística e *Estudos Socioeconômicos*. São Paulo/SP, Dieese, 2014.
- Dutra, Renata Queiroz** (2016). «Call centers no Brasil: Uma vitrine do mundo do trabalho após eventual aprovação do PLC n° 30/2015?», en Marilane Oliveira Teixeira, Hélio Rodrigues de Andrade e Elaine D'Ávila Coelho, orgs. *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*, pp. 69-89. São Paulo, Sindicato dos Químicos-SP.

**Freitas, Tais Viudes** (2010). «Entre o tempo da produção e o da reprodução social: a vida das teleoperadoras». Dissertação de Mestrado. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp, Campinas/SP.

**Gereffi, Gary** (2005). «The Global Economy: Organization, Governance, and Development», en Neil J. Smelser and Richard Swedberg, eds. *The Handbook of Economic Sociology*, 2nd ed. Princeton, NJ, pp.160-182. Princeton University Press and Russell Sage Foundation.

**Gereffi, Gary y Timothy Sturgeon** (2004). «Globalization, employment and economic development», *Sloan Workshop Series in Industry Studies*, Rockport, Massachusetts.

**Gereffi, Gary, John Humphrey y Timothy Sturgeon** (2005). «The Governance of Global Value Chains», *Review of International Political Economy*, vol. 12, n° 1. pp. 78-104, Abingdon, UK.

**Gereffi, Gary y Miguel Korzeniewicz**, eds. (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*, Praeger, Westport, Connecticut, London.

**Gereffi, Gary y Raphael Kaplinsky**, eds. (2001). «The Value of Value Chains», *IDS Bulletin Special Issue*, University of Sussex.

**Glucksmann, Miriam** (2009). «Formations, Connections and Divisions of Labour», *Sociology*, vol. 43 (5), pp. 878–895. British Sociological Association, BSA Publications.

**Glucksmann, Miriam** (2004). «Call configuration: varieties of call centre and divisions of labour». *Work, employment and society*. vol. 18 (4), pp.795-811. Londres.

**Humphrey John y Hubert Schmitz** (2000). «Governance in global value chains». *Workshop on Global Value Chains*, Rockefeller Foundation's Bellagio Conference Centre.

**Holman, David et al.** (2007). *The Global Call Center Report: International Perspectives on Management and Employment*, Cornell University.

**Knorringa, Peter y Lee Pegler** (2006). «Globalisation, firm upgrading and impacts on labour», *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, Volume 97, n° 5, pp. 470-479. The Netherlands, University of Amsterdam,

**Leite, Marcia de Paula e Liliane Bordignon** (2016). «O trabalho no teleatendimento: um estado da arte (2000-2010)». VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 3 al 5 de agosto de 2016.

**Moench, Erik** (2011). «Inversiones en servicios : nuevas territorialidades en la expansión de call centers en el interior de la Argentina, 2002-2010» *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo*, (7), pp. 59-88. Buenos Aires. [En línea].

**Nogueira, Claudia Mazzei** (2006). *O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. São Paulo, Expressão Popular.

**Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** (PNAD), 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

**Piña, Joaquín** (2005). «La deslocalización de funciones no esenciales en las empresas: oportunidades para exportar servicios. El caso de Chile». Santiago de Chile, CEPAL.

**Porter, Michael** (1990). *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. Buenos Aires, Ed. Vergara.

**Porter, Michael** (1987). «Changing patterns of internacional competition» in *The competitive challenge: strategies for industrial innovation and renewal*, Teece, D., ed. Cambridge Mass. Ballinger.

**Prom-Perú** (2015). «Informe especializado: Call centers en Centroamérica». <http://www.siiex.gov.pe/siiex/resources/estudio/590987468rad2E491.pdf> [Consultado el 2 de abril de 2015].

**Ranking de empresas de call center.** Disponível em: <http://ranking.callcenter.inf.br/>. Consultado el 15 de septiembre de 2015.

**Rainnie, Al et al.** (2008). «Introduction: call centers, the networked economy and the value chain», *Journal of Industrial Relations*, 50 (2), pp. 195 – 208. Australian Labour and Employment Relations Association.

**Relação Anual de Informações -RAIS-** (2003). Ministerio do Trabalho e Emprego, Brasil

**Sindicato Paulista de Empresas de Telemarketing Direto e Conexos, Sintelmark** (2013). <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2012/10/telemarketing-emprega-14-milhao-no-pais-veja-como-e-o-trabalho-no-setor.html>. Consultado el 15 de septiembre de 2015.

**Sturgeon, Timothy y F. Levy** (2005). «Measuring the offshoring of service work and its impact on the United States». A Working Group. Industrial Performance Center, MIT. Cambridge.

**Smith, Adrian et al.** (2002). «Networks of value, commodities and regions: reworking divisions of labour in macro-regional economies», *Progress in Human Geography* 26, 1. pp. 41–63. San Francisco.

**Taylor, Phil** (2010a). «The globalization of service work: analysing the transnational call centre value chain», en P. Thompson and C. Smith, eds. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

**Taylor, Phil** (2010b). «The missing link: labour and the call centre global value chain», *Outsourcing / Offshoring of Service Work Conference*, Londres.

**Taylor, Phil y Peter Bain** (2008). «No passage to India? Initial responses of UK trade unions to call centre offshoring». *Industrial Relations Journal*. vol. 39 (1). pp. 5-23. Gran Bretaña, University of Leicester.

**UNI** (2004). *Carta sobre la deslocalización*, UNI. <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/Report-CallCenterEspLite.pdf>

**Unctad** -Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo- (2003). «E-commerce and development Report». Chapter 5. *Business process outsourcing services for economic development*, New York and Geneva. <http://unctad.org/es/Paginas/Publications.aspx>

**Venco, Selma** (2009). «Centrais de teleatendimento: o surgimento dos colarinhos furta-cores?» in Antunes e Braga, orgs. *Infoproletarios: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo, Boitempo.

**Venco, Selma** (2003). *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. Campinas, Editora da Unicamp.

## Introducción

# La regulación del trabajo en contextos de subcontratación e inestabilidad

## Una aproximación comparativa: el cine publicitario en Argentina y Brasil\*

MARÍA NOEL BULLONI\*\*

pp. 35-65

### Resumen

Este artículo presenta un análisis sobre la regulación del trabajo en el sector de cine publicitario en Argentina y Brasil, un ámbito productivo donde se observan formas de trabajo extremadamente inestables derivadas de procesos de subcontratación fuertemente internacionalizados. Mediante el uso de una aproximación comparativa, se busca dar cuenta de las influencias similares emanadas de la organización del proceso productivo sobre la regulación del trabajo en ambos sectores, como así también, de los efectos distintivos que imprimen otras fuentes de regulación que se configuran en cada lugar. En estos términos, el análisis se focaliza en el rol que ha jugado la legislación laboral y el accionar sindical durante un período que resultó auspicioso en términos generales.

### Palabras clave

Subcontratación / Regulación del trabajo / Producción audiovisual

### Abstract

This article analyzes the regulation of work in the advertising film sector in Argentina and Brazil. In this productive context, extremely unstable forms of work arising from strongly internationalized outsourcing process are observed.

By using a comparative approach, it highlights the uniform influences emanated from the organization of the productive process on the regulation of work in both cases as well as the distinctive effects printed by other sources of regulation configured in each place. In these terms, the analysis focuses on the role played by labour legislation and trade union action during a period that was auspicious in general terms.

### Key words

Outsourcing / Regulation of work / Audiovisual production

\* Este artículo forma parte del Proyecto Binacional: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Acuerdo de Cooperación Internacional entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) y la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Sao Paulo (FAPESP), dirigido por Andrea Del Bono y Marcia Leite.

\*\* Investigadora Asistente del Conicet, sede en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ICSyA-UNAJ). Profesora Adjunta Regular del ICSyA-UNAJ.  
Correo-e: mnbulloni@hotmail.com

Este artículo analiza, desde una mirada comparativa, las instituciones y prácticas propias a la regulación del trabajo, en un segmento de la producción de contenidos audiovisuales orientado a la industria publicitaria en Brasil y en Argentina. Se trata de una actividad pujante, que tiene una presencia destacada en ambos países dentro de los actuales procesos de reestructuración global, donde se observan inserciones laborales inestables e inseguras, vinculadas con estrategias empresariales de fragmentación productiva y subcontratación escalonada entre empresas y actividades diversas.

Las referidas cuestiones se desprenden del proyecto que enmarca el presente dossier, el cual, si bien aborda principalmente el estudio de los *call centers* y el sector de producción de *software*, ha buscado realizar, de modo complementario, un intercambio de hallazgos y reflexiones sobre otros sectores contemplados por los equipos de investigación, y tal es el caso del cine publicitario que aquí proponemos abordar.

Partimos del supuesto que señala que en las últimas décadas se vive, en el plano internacional y especialmente en los países latinoamericanos, una profundización de los procesos de tercerización y subcontratación laboral que contribuye a la generación de formas precarias e inestables de trabajo (Del Bono y Quaranta, 2010; Celis Ospina, 2012; Basualdo y Morales, 2013). En los países donde centramos el análisis, esta tendencia se ha desarrollado conjuntamente con un proceso de recuperación de condiciones laborales y de formalización del trabajo, a raíz del cambio de signo que cobró la regulación estatal y el accionar sindical en el marco de los gobiernos de orientación progresista (Ermida Uriarte, 2010) del *Frente para la Victoria* (FPV)<sup>1</sup> y del *Partido dos Trabalhadores* (PT)<sup>2</sup> (Krein y Dos Santos, 2012; Leite, 2010; Senén González y Del Bono, 2013; Araujo y Oliveira, 2011). En este contexto, que podemos delimitar temporalmente entre los años 2003 y 2015, adquiere relevancia el desarrollo de una aproximación comparativa sobre los alcances de estos movimientos contrapuestos de flexibilización y de recuperación de condiciones de trabajo.

En el sector que aquí ocupa nuestro interés, como buscaremos evidenciar en este texto, hemos observado que, frente a la aguda flexibilización organizativa y laboral que prevalece desde hace décadas, también ha sido posible identificar algunas marcas de procesos de formalización y de recuperación de condiciones laborales vinculadas con las respuestas articuladas desde el accionar sindical, ciertamente de distinto calado en ambos países,

<sup>1</sup> Nos referimos a los gobiernos de Néstor Kirchner –electo presidente de la Nación Argentina en el período 2003-2007– y de Cristina Fernández de Kirchner –electa en los períodos 2007-2011 y 2011-2015–. En las elecciones de 2015, el candidato de esta coalición política integrada mayoritariamente por el Partido Justicialista (peronista) –Daniel Scioli– perdió las elecciones en balotaje contra el candidato de la coalición Cambiemos, Mauricio Macri, de orientación conservadora.

<sup>2</sup> En el caso del Partido dos Trabalhadores, corresponde mencionar a los gobiernos de Luís Inácio «Lula» da Silva, presidente de Brasil en los períodos 2003-2007 y 2007-2011 y de Dilma Rousseff, electa para los períodos 2011-2015 y 2015-2019. Sin embargo, al poco tiempo de asumir el segundo mandato de Rousseff, fue tomando fuerza una avanzada sobre el gobierno que derivó en mayo de 2016 en un golpe institucional encubierto en la figura de *impeachment*, poniendo fin a los 13 años de gobierno del PT.

coadyuvando a disímiles resultados. Al respecto, algunos elementos de la trayectoria socio-productiva, de la tradición de relaciones laborales y del modelo sindical, permiten explicar algunos de los matices y diferencias observadas.

En relación con la metodología, realizamos un abordaje de corte eminentemente cualitativo, centrado en el análisis de las condiciones y regulaciones del trabajo prevalentes en los sectores de producción de cine publicitario en Argentina y en Brasil, buscando dar cuenta de los principales criterios que subyacen a las diferencias y similitudes encontradas.

Acotamos el análisis en ciertas dimensiones que identificamos como las más relevantes a los fines de nuestro estudio, relativo a las condiciones de empleo, tanto en el plano legal e institucional como en el práctico y concreto; a saber, las modalidades de contratación, remuneración y jornada. A su vez, privilegamos el abordaje de ciertas fuentes de regulación laboral que encontramos particularmente significativas, en particular aquellas emanadas de la forma en que se halla organizado el proceso productivo y que conllevan elevados grados de inestabilidad e incertidumbre; pero también las que se desprenden de los legados históricos, las instituciones vigentes, las normas idiosincrásicas y las relaciones de poder específicas de cada sector.

Merece la pena señalar, a los efectos de delimitar los alcances de los hallazgos y resultados que expondremos en las páginas siguientes, que este abordaje supuso poner en diálogo dos casos de estudio que presentan distintos grados de avance de investigación y reflexión. En la indagación del caso argentino, hemos retomado, actualizado y profundizado datos y reflexiones construidos en el marco de una trayectoria de investigación que cuenta ya con varios años.<sup>3</sup> En este marco, empleamos distintas técnicas de recolección de información: se han analizado diversas fuentes documentales (informes sectoriales y sindicales, legislación laboral, convenio colectivo de trabajo, prensa escrita, entre otros); se llevaron adelante observaciones en los lugares de trabajo (durante la fase de rodaje, en el marco de empresas variadas); y una treintena de entrevistas en profundidad a trabajadores, empresarios y referentes sindicales del sector. Esta trayectoria investigativa nos ha orientado para avanzar sobre el caso brasileño, donde, prácticamente, no se registran antecedentes, realizando así un abordaje de carácter exploratorio en diversos aspectos. Este abordaje estuvo basado en el análisis de fuentes bibliográficas y documentales, similares a las utilizadas para el caso argentino (informes sectoriales, legislación laboral, acuerdos colectivos de trabajo, páginas web sindicales) y en la realización de entrevistas a informantes clave, específicamente,

<sup>3</sup> Esta investigación fue iniciada en el marco de nuestra Tesis Doctoral (Bulloni, 2012) y luego continuada en el Proyecto «Las reconfiguraciones del trabajo en contextos de subcontratación. Las múltiples caras de la precariedad laboral en los trabajos no clásicos» (Proyecto Anpct-PICT-2011- 0351). Actualmente, esta tarea investigativa se desarrolla en el marco del Proyecto «La organización productiva y el trabajo en las redes de proyectos de la producción audiovisual: confluencia de viejas y nuevas formas de subcontratación» (CIC-Conicet).

entrevistamos a tres referentes sindicales del sector paulista de cine publicitario.

La información empírica que presentamos en este artículo surge del análisis de los datos cualitativos que fuimos elaborando con base en un uso combinado de estas técnicas y fuentes variadas —que procuraremos identificar cuando corresponda— sin descuidar el acuerdo de confidencialidad que establecimos con algunos entrevistados. Cabe agregar que también hemos construido algunos datos cuantitativos e información estructurada para contextualizar algunos aspectos importantes del análisis.<sup>4</sup>

El artículo se estructura en tres apartados principales. En el primero de ellos, se presentan, brevemente, algunas discusiones en torno a los cambios del contexto socioeconómico, político e institucional de la regulación del trabajo en Argentina y Brasil durante los años 2000, en varios aspectos, a contrapelo del imperante en la década previa. Asimismo, se destaca la vigencia y profundización que en este contexto adquieren los procesos de fragmentación productiva, subcontratación y flexibilización laboral, siendo las actividades del campo del arte y de la cultura ejemplos paradigmáticos. Con el trasfondo de las discusiones presentadas en este primer apartado, en el siguiente se analizan algunas características de la configuración productiva y de la regulación laboral en el sector de cine publicitario en ambos países, señalando sus aspectos similares y los más específicos de cada lugar. Finalmente, se presentan unas reflexiones a modo de conclusión.

### **La regulación del trabajo en Argentina y Brasil en los años 2000, sus tendencias contradictorias**

En los albores de los años 2000, Argentina y Brasil, como otros países latinoamericanos, se encuentran atravesados por los trágicos efectos del recrudescimiento del neoliberalismo de la década previa. Pero a los escasos años, estos países comienzan a transitar una senda de crecimiento diferente, ciertamente más auspiciosa. Como ha sido subrayado, el incremento sostenido de la demanda de *commodities*, registrado durante la primera década del nuevo siglo en el plano internacional, impulsó un crecimiento generalizado en los países dependientes de estos productos, como los que aquí ocupan nuestro interés, con consecuencias positivas sobre el mundo del trabajo. Siguiendo las consideraciones de Iranzo, Leite y Senén González (2015), podemos señalar que, entre los países latinoamericanos, Brasil y Argentina (junto con Uruguay) se distinguen por haber aprovechado este impulso del mercado internacional para avanzar con una serie de políticas, contrarias al neoliberalismo de la época anterior,

<sup>4</sup> En relación con la contextualización sectorial, la información disponible solo nos ha permitido dimensionar con algún detalle algunos aspectos del caso argentino. Al respecto, queremos destacar la valiosa contribución que para su elaboración han implicado los registros y datos sectoriales aportados por el Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA). Nos referimos, en particular, a los informes que desde 1991 publica anualmente el Departamento de Estudio e Investigación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (Deisica) y a otros datos suministrados por el SICA

orientadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población; destacándose a su vez un relativo repliegue de las políticas de flexibilización laboral y un fortalecimiento del movimiento sindical y de la negociación colectiva, aunque con profundidades divergentes entre estos países y al interior de los mismos. A continuación, presentaremos de manera muy sintética y fragmentaria algunas consideraciones contenidas en este señalamiento inicial que nos sirven para contextualizar la problemática abordada en este texto.

Así, en primer lugar, resulta importante remarcar que se trata de un período caracterizado por sus destacables niveles de crecimiento económico y de mejoramiento de los indicadores del mercado de trabajo en términos amplios. En relación con el crecimiento económico, se pueden apreciar dos momentos diferenciados. Como muestra el cuadro 1, entre 2003 y 2007 se registra en ambos países un primer momento de elevado crecimiento, ciertamente marcado en el caso argentino, y un segundo momento en el que el crecimiento fue más moderado e inestable tras los impactos de la crisis internacional de 2008, con una tendencia descendente hacia los últimos años.<sup>5</sup>

Cuadro 1

**Evolución de la tasa de crecimiento del PBI. Argentina y Brasil 2003-2013**

	Promedio 2003-2013	Promedio 2003-2007	Promedio 2008-2013	(2)(1)
Argentina	6,5	8,8	4,7	-26,7
Brasil	3,7	4,7	2,6	-44,7

Fuente: con base en Cifra (2015:7)

Respecto de los indicadores del mercado de trabajo, se observan mejoras asimismo muy notables. En el período 2003-2013, como enseña el cuadro 2, la tasa de desempleo en Argentina se redujo casi en un 60 por ciento (de 17,3 por ciento a 7,1 por ciento); el salario real del sector privado se incrementó un 31,1 por ciento; y la proporción de empleo registrado (con aporte a la seguridad social), sobre el total de asalariados, se incrementó un 30,5 por ciento (pasó de 50,8 por ciento a 66,3 por ciento). En Brasil, siguiendo ahora el cuadro 3, entre los años 2003 y 2013, la tasa de desempleo se redujo casi en un 56,5 por ciento (de 12,4 por ciento a 5,4 por ciento); el salario mínimo real se incrementó en un 72 por ciento; y la proporción de empleo registrado se incrementó un 36,1 por ciento (pasó de 30,2 por ciento a 41,1 por ciento). Teniendo en cuenta los momentos diferenciados que por

<sup>5</sup> Según estimaciones de la Cepal (2015), en 2014 el crecimiento del PBI en Argentina y Brasil fue del 0,5 y de 0,1 respectivamente y la proyección del crecimiento para 2015 de 1,6 para Argentina y de -2,8 para Brasil

estos años comporta en ambos países el crecimiento económico, podemos observar que, a pesar de la tendencia menos favorable registrada luego de 2008, los referidos indicadores del mercado de trabajo continuaron mejorando.

Cuadro 2

**Evolución de la tasa de desempleo, del salario real y del porcentaje de trabajadores asalariados registrados. Argentina 2003-2013**

	2003	2013	Promedio 2003-2013	Promedio 2003-2007	Promedio 2008-2013
Tasa de desempleo %	17,3	7,1	10,7	12,2	7,6
Salario real sector privado (2003=100)	100	131	119,6	111,5	126,4
% asalariados registrados*	50,8	66,3	60,1	54,4	64,9

\* Asalariados a quienes se les realizan aportes al sistema de seguridad social.

Fuente: con base en CIFRA (2015).

Cuadro 3

**Evolución de la tasa de desempleo abierto, del salario mínimo real y del porcentaje de trabajadores asalariados registrados. Brasil 2003-2013**

	2003	2013	Promedio 2003-2013	Promedio 2003-2007	Promedio 2008-2013
Tasa de desempleo %	12,4	5,4	8,4	10,6	6,6
Salario real sector privado (2003=100)	100	172			
% asalariados registrados*	30,2	41,1	35	31,6	38,5

\*Asalariados con registro formal y contribución previsional. En Brasil esta categoría se conoce como «empleado con carteira de trabalho».

Fuente: con base en Krein y Biavaschi (2015).

Con respecto a la consideración sobre las políticas promovidas a partir de la asunción de los gobiernos del FPV y del PT, y el grado en que las mismas se separan de las políticas impulsadas en la etapa anterior, podemos señalar de acuerdo con algunos analistas que, a partir de 2003, el impulso económico proveniente del exterior se vio acompañado por una política estatal más activa en materia de regulaciones económicas y de promoción de actividades productivas, permitiendo sostener el crecimiento económico y dinamizar el mercado interno durante algunos años. En este marco, la intervención estatal también adquiere algunas aristas diferentes en el terreno socio-laboral, fomentando la recuperación de los principales indicadores del mercado de trabajo registrados por estos años y un pano-

rama más alentador en la dinámica de las regulaciones laborales (Senén González, 2011; Etchemendy, 2011; Krein y Dos Santos, 2012; Krein y Biavaschi, 2015; Arceo *et al.*, 2010).

Así, en el caso de Argentina, la orientación de la política económica, luego de 2003, suscitó, entre sus medidas principales, el sostenimiento de un tipo de cambio real competitivo y las retenciones al sector primario que, como vimos, le han permitido crecer a tasas harto elevadas; las más elevadas de su historia (Cifra, 2015). Estas medidas se articularon con una serie de políticas en materia social y laboral destinadas, no solo a apuntalar las condiciones de vida de la población, sino, además, a conformar un mercado interno en crecimiento (Senén González, 2011). En relación con las políticas laborales del período, nos interesa destacar una serie de acciones significativas, a saber: la fijación de la pauta de los incrementos salariales con la convocatoria al diálogo tripartito a través del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil en 2004; el control y fiscalización de condiciones laborales; y una reorientación de la justicia laboral, que restablece algunos de los principios protectorios del trabajo (Palomino, 2007). Asimismo, en el plano jurídico laboral, cabe destacar la sanción de la ley de ordenamiento laboral n° 25.877, que atiende tanto el plano individual como colectivo del derecho del trabajo. En el primer caso, la normativa apunta a revertir algunas de las disposiciones que habían flexibilizado el trabajo en la década previa, como la reducción del período de prueba y el incremento de la indemnización por despido. En el plano colectivo, la nueva normativa pretende facilitar y promover la negociación colectiva por rama de actividad económica y regular los conflictos colectivos atendiendo a los principios y recomendaciones de la OIT.<sup>6</sup>

Otras reformas importantes introducidas en el ámbito socio-laboral durante estos años han sido: los aumentos en las jubilaciones mínimas y en las asignaciones familiares, la protección especial del despido arbitrario, y la reforma previsional (Senén González, 2011). Hacia los últimos años del período, cabe destacar la sanción de la ley para la «promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral» (N° 26.940 de 2014) que busca avanzar en los alcances de la protección social del trabajo asalariado.

En este contexto, también se ha observado que los sindicatos recobraron protagonismo, aunque con marcadas diferencias sectoriales (Senén González y Del Bono, 2013). Este resurgimiento sindical ha tenido un desarrollo sustantivo en el terreno institucional, observable por ejemplo en la evolución cuantitativa de la negociación colectiva,<sup>7</sup> pero también ha sido destacable en el plano de los lugares de trabajo, como dan cuenta algunos estudios

<sup>6</sup> En particular, el Convenio 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho a la Sindicación, y el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de rango constitucional.

<sup>7</sup> Entre 2003 y 2013, la cantidad de convenios y acuerdos colectivos negociados y pactados se cuadruplicó de 406 a 1699 (con base en datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTE y SS). Cabe aclarar que en Argentina los convenios colectivos de trabajo (CCT) concentran la regulación de las relaciones laborales en determinado sector económico o en una empresa, mientras que los acuerdos modifican parte de lo negociado en dichos CCT.

sobre la temática (Ventrici, 2012; Lenguita, 2011). De manera que la mayor gravitación del accionar sindical también ha incidido en el mejoramiento de las condiciones laborales —fundamentalmente salariales— de una parte importante de la población trabajadora.

En cuanto a Brasil, retomando el planteo de algunos autores, podemos señalar que la orientación inicial de la política económica del PT ha sido muy conservadora en materia monetaria y fiscal, marcando una continuidad con las medidas emprendidas hacia fines de la década de 1990, a saber: la adopción de las metas de inflación, tipo de cambio flotante y superávit primario (Krein y Dos Santos, 2012). A partir de 2006 se registran algunos cambios destacables, con el despliegue de medidas como el Programa de Aceleración del Crecimiento (PAC) —que incluye políticas de estímulo al desarrollo de la infraestructura—, la promoción industrial, la adopción de políticas de fortalecimiento de los bancos públicos y la planificación del sector eléctrico (Krein y Biavaschi, 2015; Etchemendy, 2011). Con todo, según se señala, el crecimiento económico durante la primera década de los años 2000 estuvo mayormente impulsado por el boom del comercio exterior, vinculado a los *commodities*, de manera similar al caso argentino. La mejora de las cuentas externas, en un escenario de baja inflación, permitió al gobierno brasileño activar el mercado interno, favoreciendo el crédito, ampliando las políticas de transferencia de renta y elevando el salario mínimo (Krein y Biavaschi, 2015).

En este marco, se puede constatar que la orientación de la política laboral también adquirió una inclinación más protectoria que la vigente en la década previa a través del desarrollo de diversas medidas relevantes, a saber: la valoración del salario mínimo —por la vía administrativa, no tripartita como en el caso argentino a partir de 2005—; la limitación de los incentivos para la contratación temporaria; el acortamiento del período de prueba (prohibición de que sea superior a 6 meses); algunas disposiciones para las trabajadoras domésticas (estímulo a la formalización y ampliación del instituto de la estabilidad de la gestante); y políticas de estímulo para la inclusión del trabajador autónomo en la seguridad social. Asimismo, se destaca el papel de las instituciones públicas que tienen la función de garantizar la efectividad de la aplicación del marco legal vigente (Justicia del Trabajo, Sistema de Fiscalización y Ministerio Público del Trabajo) en su contribución al crecimiento del empleo formal (Krein y Biavaschi, 2015).

Este reforzamiento de las políticas e instituciones laborales con tendencia protectoria, también estuvo en este país articulado con una mayor gravitación del accionar sindical (Krein y Dos Santos, 2012; Araujo y Veras de Olivera, 2011). Sin embargo, cabe aquí señalar que, la ascendencia del accionar sindical sobre la regulación del trabajo, en el caso brasileño ha sido de menor calado que en el caso argentino; si bien la negociación colectiva tiene en ambos países una importancia destacada, en Argentina presenta una mayor cobertura y alcance, así como también una influencia más destacada en las regulaciones laborales,

especialmente en la puja distributiva. Este señalamiento resulta importante para enmarcar la comprensión de los sectores analizados donde, como veremos, el peso institucional del accionar sindical se configura como una fuerza de regulación más importante en el caso argentino, mientras que en el caso brasileño tiene una incidencia más destacada el marco normativo del Estado, particularmente la legislación federal, sobre dicha regulación.

Ahora bien, a pesar de que en ambos países estos han sido años de crecimiento económico y de mejora sustantiva de algunos aspectos institucionales y concretos asociados al mundo del trabajo, como acabamos de ponderar, también es preciso señalar que ha sido patente la permanencia e incluso agudización de las políticas empresariales de flexibilización, fuentes de precarización laboral, merced a las dinámicas contemporáneas de globalización económica y de desintegración vertical de la producción (Leite, 2010; Del Bono y Quaranta, 2010; Krein y Biavaschi, 2015).

En tal sentido, en el período abordado también se han visibilizado ciertas políticas laborales acordes con esta lógica de la flexibilización. De ahí que algunos autores señalen que la política laboral de los gobiernos progresistas aquí referidos puede ser caracterizada por sus marchas y contramarchas (Ermida Uriarte, 2010) o por movimientos contradictorios en medio de los cuales se aprecian ciertas regulaciones que amplían la protección social del trabajo y otras que favorecen la flexibilización (Krein y Biavaschi, 2015).

En ambos países persisten marcadas limitaciones en el ámbito de las regulaciones vigentes para afrontar la profundización de la subcontratación que, como destacan diversos autores, actualmente constituye una de las tendencias de flexibilización más relevantes, que comúnmente conlleva formas de trabajo con menores niveles de protección y estabilidad, al tiempo que complejiza la relación laboral tradicional (Leite, 2010; Del Bono, 2015; Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009; Basualdo y Morales, 2013; Krein y Biavaschi, 2015).

Las modalidades laborales atravesadas por esta estrategia empresarial son ciertamente variadas y difíciles de visibilizar y de cuantificar, incluso la propia definición de subcontratación es objeto de debate y reflexión permanentes. Siguiendo a Ermida Uriarte y Colotuzzo, utilizamos aquí la noción de subcontratación en un sentido muy amplio, próximo al contenido en los conceptos de descentralización y tercerización, como «la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de las actividades a través de otras unidades más o menos independientes» (Ermida y Colotuzzo, 2009:9). Esta conceptualización involucra modalidades de trabajo que pueden no estar jurídicamente reconocidas como situaciones de subcontratación, pero que si atendemos al proceso productivo donde se insertan, observamos que las mismas se enmarcan en dinámicas de reducción de costos y riesgo empresarial, vía externalización de actividades y de fuerza de trabajo.

En el sector que analizamos en este texto, como daremos cuenta en el apartado siguiente, el problema de la subcontratación está ligado a la modalidad de la organización productiva basada en proyectos, mediante la cual las empresas transmiten prácticamente todo el riesgo empresarial a la fuerza de trabajo, la cual se halla enteramente exteriorizada y se moviliza con base en proyectos individuales.

Esta modalidad de flexibilización organizativa, en el caso que nos ocupa, no constituye un fenómeno nuevo. Como ha sido analizado, los procesos de externalización productiva y laboral han calado muy hondo en la producción cinematográfica desde hace ya varias décadas atrás (Christopherson y Storper, 1989), aunque podemos señalar que sus consecuencias alcanzaron mayor extensión y profundidad en años recientes, en el marco de procesos de transnacionalización productiva —*global outsourcing*— (Scott y Pope, 2007; Davis y Kaye, 2010; Bulloni, 2013, 2016).

En las actividades cinematográficas, tal proceso se ha presentado de manera anticipada, no sólo en relación con el campo económico-industrial, sino además con el campo artístico, del cual también condensa varios elementos (Almeida, 2012). Tal como ha sido enfatizado, los trabajos vinculados con los campos del arte y la cultura constituyen laboratorios de flexibilización y precarización del trabajo, hallándose profundamente atravesados por la discontinuidad de la inserción, la incertidumbre de la carrera profesional y la gran variabilidad de las remuneraciones (Menger, 2005; Segnini, 2011; Segnini y Bulloni, 2016).

Ahora bien, además de la profundidad que adquiere la flexibilización laboral en relación con la inserción basada en proyectos vigentes —sumamente inestable e incierta— en los sectores analizados, también hemos podido constatar la influencia que ejercen fuerzas de regulación laboral de carácter protectorio, emanadas del marco legal y el accionar sindical, afines con los procesos de formalización y recuperación de condiciones laborales registrados en Argentina y en Brasil en el período analizado. Frente a estas evidencias, surgen interrogantes acerca de las características, los alcances y los desafíos que reviste esta regulación protectoria en sectores fuertemente atravesados por las tendencias crecientes de fragmentación productiva y flexibilización laboral.

Estas interrogantes adquieren relevancia teniendo en cuenta, además, las evidencias que arrojan estudios realizados en otros sectores del campo de las industrias culturales, que atravesaron procesos de flexibilización semejantes, donde la regulación protectoria del Estado y de los sindicatos habría perdido total eficacia (Storey *et al.*, 2005; Ursell, 2000; Christopherson, 2002). Partimos de la idea de que el marco legal y el accionar sindical siempre pueden constituir fuerzas de regulación laboral efectivas para contrarrestar la discrecionalidad y unilateralidad empresarial en la definición de las condiciones laborales, como la contratación, la delimitación de la jornada y la remuneración, aún en contextos productivos caracterizados por su elevada flexibilidad. En tal sentido, creemos que es importante

visibilizar los avances registrados por tales fuerzas de regulación –y las circunstancias que los propiciaron– en casos como los aquí analizados y así abonar la reflexión empíricamente fundada sobre los límites, dificultades y potencialidades de estas fuerzas de regulación laboral dentro de las organizaciones productivas contemporáneas.

### **Evidencias en el sector de producción de cine publicitario en Argentina y Brasil**

Como buscamos evidenciar en publicaciones anteriores referidas al caso argentino, las tendencias organizativas registradas en el sector que aquí ocupa nuestro interés son similares a las que han sido puestas en evidencia en otras actividades audiovisuales, más investigadas en el plano internacional (cine de largometraje y televisión).<sup>8</sup> Nos referimos a la preeminencia de una modalidad de organización muy flexible, surgida de la profundización de procesos de externalización productiva y laboral, y que supone una inserción laboral marcadamente inestable basada en proyectos individuales, aunque ciertamente más profunda en virtud de la temporalidad más limitada de los proyectos audiovisuales en cuestión.

Ciertamente, este segmento productivo trasciende los límites del campo audiovisual. Si atendemos a la organización productiva que enmarca la actividad desarrollada en el sector, observamos que esta actividad depende de la articulación de las empresas a partir de relaciones de subcontratación y bajo la modalidad de proveedoras de servicios con encadenamientos productivos más extensos, pertenecientes al ámbito publicitario. En efecto, los productos del cine publicitario son realizados como parte de una estrategia de comunicación publicitaria que se sirve de los recursos productivos del audiovisual, así como de sus medios de distribución y difusión, de los que se encarga de financiar.

El papel cada vez más crucial que comenzaron a desempeñar actividades como el marketing y la publicidad en el proceso de reproducción del capital en las últimas décadas (Harvey, 2007; Zallo, 1988), explica de qué manera actividades como el cine publicitario pudieron conformarse como un segmento productivo dinámico en algunos países latinoamericanos, como los contemplados en este análisis, asunto harto difícil para las actividades propiamente cinematográficas que, para sostenerse, han tenido que depender fuertemente de subsidios y políticas de fomento estatal.

Esta tendencia se desarrolla en vinculación con una más general de fuerte concentración y mundialización de la actividad publicitaria, en respuesta a las mutaciones que en ese mismo sentido registran sus principales clientes (los grandes anunciantes multinacionales).

<sup>8</sup> Entre los estudios sobre la producción cinematográfica, podemos destacar los realizados por Susan Christopherson y Michael Storper (1989), Robert J. DeFillipi y Michael B. Arthur (1994) y el de Allen J. Scott (2002) para el caso norteamericano; el de Helen Blair (2001) sobre la cinematografía británica y el de Allen J. Scott (2000) sobre la cinematografía francesa. Con respecto al sector televisivo, destacamos el estudio de Allen J. Scott (2004) sobre la televisión norteamericana; el trabajo de Gillian Ursell (2000) para el caso británico; el trabajo de Jörg Sydow y Udo Staber (2002) sobre la producción televisiva alemana.

En este contexto, como ha sido puntualizado, se viene dando una fuerte expansión de agencias y grupos globales del ramo en diversos países, desembarco que desde luego también aprovechan para incorporar nuevos mercados. A su vez, en los últimos años este proceso se ha visto acompañado por otro de profundización de estrategias de deslocalización en las fases creativas y productivas del negocio, de modo que una misma pieza publicitaria hoy en día puede ser realizada a partir de una densa red productiva extendida por diversos países (Faulconbridge, 2006; López, Ramos y Torre, 2008). Nos interrogamos, entonces, por las modalidades de regulación de una forma de trabajo harto flexible, en su condición de vagón de cola de entramados de subcontratación escalonados, atendiendo a tres esferas analíticas diferenciadas, pero articuladas entre sí: el proceso de trabajo, las micro dinámicas del mercado de trabajo y las condiciones de empleo (Bulloni, 2010, 2012, 2013 y 2016).

En las páginas siguientes centraremos la atención mayormente en la última de las esferas, actualizando algunos aspectos y extendiendo el análisis en clave comparativa al caso brasileño. Nos proponemos visibilizar las consecuencias semejantes que sobre el trabajo presenta la organización del proceso productivo basada en redes de subcontratación escalonadas, vigente en esta actividad (en términos de discontinuidad, inestabilidad e imprevisibilidad), como así también las influencias diferenciales que ejercen la regulación legal y el accionar sindical sobre la configuración de las condiciones de empleo, teniendo en cuenta que el estudio transcurre en un período en el que el contexto económico, político e institucional de ambos países se presentaba auspicioso en términos generales.

Proponemos comenzar el análisis con una breve presentación de algunos aspectos importantes propios a la trayectoria productiva y laboral de este sector en ambos países, que luego nos permitirá enmarcar el análisis de las características observadas en la regulación del trabajo en cada contexto particular.

### **Un breve recorrido por la trayectoria productiva y laboral del cine publicitario en Argentina y en Brasil**

Argentina y Brasil presentan un sólido y pujante segmento de producción audiovisual dedicado a la producción de comerciales. Se trata de un sector altamente concentrado en las grandes ciudades, particularmente en Buenos Aires y en San Pablo, lugares donde circunscribimos nuestro análisis.<sup>9</sup>

Una de las primeras cuestiones a destacar refiere a que, en ambos lugares, estos sectores surgen como un desprendimiento de la industria cinematográfica hacia mediados del

<sup>9</sup> No existen datos oficiales ni hemos hallado otro tipo de información estructurada para cuantificar esta apreciación. Los referentes del sector consultados nos han indicado que en Buenos Aires se estima que está concentrada más del 90 por ciento de esta actividad, mientras que, en el caso brasileño, la producción paulista de cine publicitario representaría el 80 por ciento del total.

siglo pasado, cuando dicha actividad alcanzaba cierto desarrollo industrial; asunto que como luego veremos contribuye a explicar algunas fisonomías de los actuales modos de regulación laboral. Este desarrollo industrial fue ciertamente más marcado en el caso argentino, donde se logró sostener un nivel elevado de producción de películas por algunos años entre las décadas de 1930 y 1940.<sup>10</sup> En relación con el segmento que aquí nos ocupa, por esta época, los avisos publicitarios filmados conformaban una actividad más que accesoria e incipiente de las productoras cinematográficas de ese entonces y, como el resto de sus productos (principalmente largometrajes de ficción, pero también noticiarios y obras documentales), estos eran exhibidos exclusivamente en salas de cine. La compañía Emelco –productora de los hermanos Kurt y Frederic Lowe, fundada en 1937– habría sido pionera en este rubro, desarrollando una labor destacada en la producción y distribución en salas de cortos publicitarios en el país.

Dicho esto, nos interesa destacar la prevalencia de una modalidad de organización integrada verticalmente en el seno de grandes empresas. Estas, como subraya Katz (2006) transformaron en industrial el modo de producir cine, imitando los procesos predominantes en el mundo, principalmente los de la industria norteamericana. En relación con las modalidades predominantes de inserción y de movilización de trabajadores, diversas fuentes consultadas<sup>11</sup> dan cuenta de que los técnicos de cine accedían a los estudios de filmación a través de algún familiar, conocido o amigo, siendo muy jóvenes; ingresaban sin experiencia alguna y aprendían el oficio a través de la práctica en los lugares de trabajo. Comúnmente tenían continuidad de trabajo, permaneciendo durante numerosos años en una misma empresa. La concentración de trabajadores en un mismo lugar de trabajo fue permitiendo el debate de ideas y la participación y organización interna de los trabajadores hasta que, en 1948, esta experiencia se institucionaliza con el surgimiento del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA), el cual ha jugado –y como veremos, al día de hoy sigue desempeñado– un papel muy destacado en la configuración de condiciones de trabajo en algunos ámbitos clave.

<sup>10</sup> Siguiendo el trabajo de investigación de Clara Kriger, podemos precisar que el salto a la industrialización se dio en Argentina durante el año 1933, con el surgimiento de empresas productoras locales que lograron concretar un sostenido proyecto de producción. Según sus registros, entre 1933 y 1945 –período conocido como la edad de oro del cine nacional–, una decena de empresas producen largometrajes de manera regular y sostenida (Argentina Sono Film y Lumiton en 1933; Cía. Argentina de Films Río de la Plata en 1934; SIDE, Pampa Film y San Miguel en 1936; Estudios Filmadores Argentinos y Emelco en 1937, Baires Film en 1938 y Artistas Argentinos Asociados en 1941), mientras, 13 empresas logran mantenerse en la actividad entre dos y cuatro años y más de 45 empresas surgen y desaparecen vertiginosamente (Kriger, 2006).

<sup>11</sup> Entre estas fuentes, podemos destacar las entrevistas realizadas por la autora en 2006 y 2007 a trabajadores de larga trayectoria en el sector, como a Anibal (Director de fotografía que se inició en la actividad cinematográfica a los 17 años en los estudios San Miguel, «lavando baños y sirviendo la comida», hasta que llegó a hacer tres películas como camarógrafo en esa empresa donde trabajó hasta 1948) o Boby (camarógrafo, que ingresó en la empresa Argentina Sono Film como extra (actor) a los 6 años con sus tres tíos que eran reflectoristas, hasta que a los 16 años comenzó a trabajar como asistente de uno de sus tíos, iniciando su carrera como técnico de cine). También aquí podemos referir los diversos relatos contenidos en una publicación sindical que ha resultado de vital importancia en esta reconstrucción (Revista SICA 40 aniversario, 1988: 18 -22)

Si nos remontamos en la historia del desarrollo del segmento de cine publicitario paulista, podemos destacar el papel desempeñado por un pequeño puñado de compañías cinematográficas en su tentativa de industrialización del cine brasileño en la década de 1950. Estas empresas utilizaban técnicas organizativas y productivas similares a las descritas para el caso argentino y en su seno se formaron diversos profesionales que luego serán los pioneros en el negocio del cine publicitario. Se destaca en este entorno la compañía cinematográfica Vera Cruz y otros grandes estudios como Maristela y Multifilmes, que adquirirían la forma organizativa de la integración vertical, como era la tendencia internacional (Martino, 2009; Ferreira de Sousa, 2006).

También por esta época se desarrolló la organización gremial con la creación de la Asociación de los Técnicos y Artistas de Cine del Estado de San Pablo (Atacesp) que algunos años más tarde, en 1963, se transformó en sindicato. Como veremos, la organización sindical aquí ha tenido un recorrido marcadamente más sinuoso e inestable que en el caso argentino. Al respecto, resulta importante señalar una diferencia: el modelo de relaciones laborales que se desarrollaba en Argentina, cuando se consolidó la actividad gremial de los técnicos de cine –propiciado por los gobiernos peronistas (1944-1955)–, albergaba un movimiento sindical fuerte, centralizado y con presencia en los lugares de trabajo;<sup>12</sup> en cambio, en Brasil, en el marco del sistema institucionalizado de relaciones laborales –configurado en las gestiones de Getulio Vargas (1930-1945)–, surge un sindicalismo más endeble, con una estructura poco concentrada y altamente fragmentada, caracterizada por la atomización de la representación de intereses (los sindicatos son instituidos como gremios monopólicos de representación de intereses a nivel municipal), la descentralización y la ausencia de los sindicatos en las empresas.<sup>13</sup> Algunas características distintivas de estos modelos tradicionales de relaciones laborales en Argentina y en Brasil han mantenido su vigencia hasta la actualidad y, como veremos en el siguiente apartado, contribuyen a enmarcar la comprensión de las modalidades de regulación laboral analizadas en nuestro estudio.

Retomando la cuestión de la organización productiva, es importante señalar que la modalidad de integración vertical comenzó a mostrarse cada vez más inviable. En efecto, desde mediados de los años cuarenta, las empresas cinematográficas comenzaron a atravesar una situación crítica vinculada con factores de diversa naturaleza, pero que debe enmarcarse

<sup>12</sup> Entre las acciones ejercidas durante el gobierno peronista, que coadyuvaron a la consolidación de este modelo sindical, podemos destacar, en primer lugar, el otorgamiento de la personería gremial en 1945 al sindicato con mayor representatividad, lo que le permitía ejercer el monopolio de la representación; y, años más tarde, la instauración del primer ordenamiento sistemático de la negociación colectiva con la Ley 14.250, sancionada en 1953 que, entre otros aspectos, establece que el sindicato con personería gremial negocia los convenios, la cláusula *erga omnes* (que implica la extensión de la cobertura a todos los trabajadores –sindicalizados y no sindicalizados–) y la ultra-actividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente (Novick, 2001; Bisio et al., 1999).

<sup>13</sup> Este sistema, según Dombois (1999) se asienta en una estructura paralela de representación de intereses según oficios o ramas, definidas y controladas por el Estado, con sistemas de negociación colectiva restringidos y relaciones laborales jurídicamente establecidas, en las que es clave el papel de la justicia laboral en la regulación de los conflictos.

en la crisis más general que la industria cinematográfica en el plano internacional atraviesa en esos años (Katz, 2006; Krieger, 2006). Como se ha apuntado,

... la organización industrial a partir de estudios que funcionan como fábricas, con elevados costos fijos como el de los actores, profesionales y técnicos asalariados (con disposiciones gremiales a las que se debe respetar) y el aumento de las materias primas, no podían ser cubiertos fácilmente. Se necesitaba para ello, una producción constante en número y calidad, así como contar con amplios mercados donde distribuir las películas (Krieger, 2006:10).

Hacia fines de la década de 1950, las productoras que presentaban estudios totalmente integrados eran excepcionales. Los grandes estudios fueron progresivamente desmantelados y, así, las empresas productoras comenzaron a organizarse sobre la base de proyectos puntuales, dando así mucha flexibilidad a su organización, permitiendo expandirse o contraerse con bastante facilidad en función de la demanda de cada momento. Como contrapartida, emergieron numerosas empresas proveedoras de servicios especializadas (por ejemplo, de alquiler de estudios de filmación, de alquiler de equipamiento y servicios de transporte), como así también la generalización de una inserción laboral temporaria, incierta e inestable.

Cabe acotar que más allá de esta profunda reestructuración, el sostenimiento de la cinematografía en estos países no hubiera sido posible sin las políticas de estímulo del Estado que, a pesar de sus vaivenes, han desempeñado un papel clave en su desarrollo, quizás más marcado en el caso argentino. La expansión de la televisión años más tarde, que profundizó la crisis de la cinematografía, supuso, en cambio, una gran oportunidad para el desarrollo del cine publicitario. El desarrollo más dinámico de este en el caso paulista, incluso permitió que algunas productoras emplearan por algunos años más el modelo de producción integrado verticalmente, que resultaba rentable gracias a los elevados y sostenidos niveles de demanda que concentraban; por ejemplo, la empresa Mêmolo alcanzó a producir por ese entonces un centenar de comerciales en un solo mes (Martino, 2009).

De todos modos, la situación de fragmentación e inestabilidad productiva y laboral del campo cinematográfico en su conjunto, más la persecución política de los cuadros sindicales iniciada con la dictadura de 1964, tuvo serias implicancias para el sindicato de cine paulista, que al poco tiempo de crearse ya estaba en agonía. En efecto, en 1969 la carta sindical del Sindicato de Trabajadores Cinematográficos de San Pablo fue anulada, alegando inactividad y desinterés en la categoría.

En la década de 1970, el escenario político toma un viraje auspicioso por algunos años en ambos países y se dan interesantes procesos de institucionalización, en lo relativo a la regulación laboral en estos sectores, aunque por vías distintas.

En el caso argentino, el segmento de la producción cinematográfica orientado al cine publicitario adquiere un grado considerable de institucionalización con la presencia de una asociación empresarial propia y con los avances en la regulación de condiciones de trabajo específicas para la actividad. Al respecto, en 1975 se celebra el primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT n° 235/75) —vigente hasta la actualidad debido al principio de «ultra-actividad»<sup>14</sup> tendiente a regular las condiciones laborales de los técnicos de la industria cinematográfica, en donde se dejan formalmente establecidas algunas disposiciones generales, como las modalidades de contratación y los salarios para los trabajadores por tiempo determinado (la gran mayoría), y otras cuestiones que rigen específicamente el trabajo en el segmento dedicado al cine publicitario.

La institucionalización laboral en el caso brasileño fue promovida por la vía legislativa, a partir de la sanción de una Ley federal en 1978, que al día de hoy reglamenta la categoría laboral —técnicos y artistas de cine, incluidos los del cine publicitario (Ley N° 6233 del 24/05 de 1978, que dispone sobre la reglamentación de las Profesiones de Artistas y de Técnicos en Espectáculos de Diversiones—. Aunque se trata de una legislación que no fue pensada originariamente para los técnicos de cine, la misma adquiere una importancia muy considerable para los mismos, ya que hasta el momento toda la actividad cinematográfica era desarrollada con una gran informalidad e improvisación en los aspectos laborales (problemática que como veremos no ha logrado revertirse significativamente).

En el momento que surgió esta reglamentación, los trabajadores de cine carecían de organización gremial. Esta reglamentación no era una reivindicación propia, sino perteneciente a los actores de teatro que sí contaban con un sindicato, el Sindicato de Artistas (SAT). Para responder a la nueva reglamentación y, de alguna forma, asistir en sus derechos a los trabajadores del cine, este sindicato cambió su sigla para Sated (Sindicato de Artistas y Técnicos en Espectáculos de Diversión), al tiempo que tomó la iniciativa de afiliarse a estos profesionales. En este marco se formaron varias comisiones de trabajadores de cine que analizaron las diversas funciones y tareas de la actividad y elaboraron una descripción detallada de las mismas.

Como cuestiones a destacar de la referida ley federal, la misma establece con absoluta claridad la naturaleza laboral del vínculo, fijando diversas modalidades de contratación y una serie de condiciones de trabajo que al día de hoy siguen vigentes. Asimismo, dispuso que todos los profesionales por ella abarcados deban inscribirse en un registro en el Ministerio de Trabajo con un certificado que compruebe su condición profesional, que puede ser oficial o elaborado por un sindicato, otorgando así un papel importante a la regulación sindical.

<sup>14</sup> Se denomina “ultra-actividad” al mecanismo por el cual se extiende el plazo de vigencia del convenio colectivo de trabajo hasta tanto se celebre uno nuevo.

En este marco, surge la idea de recuperar un sindicato de trabajadores cinematográficos, aspecto que resultaba imprescindible para avanzar en cuestiones claves como la negociación colectiva, pues, la cámara empresarial estaba inscrita como industria (el Sindicato de la Industria Cinematográfica del Estado de San Pablo, sindicato patronal) mientras que los trabajadores estaban encuadrados en un sindicato no industrial (el Sated), ligado a la Federación de la Cultura, y por ello no resultaba competente para negociar colectivamente (Ferrerira de Sousa, 2006).

Así, en 1987 surge el actual Sindicato de los trabajadores de la industria cinematográfica con actuación en el Estado de San Pablo (Sindcine)<sup>15</sup> que vino a recuperar de alguna manera el sindicato disuelto veinte años atrás. Entre sus primeras tareas, además de promover la defensa del cine nacional, concretó la firma de un acuerdo colectivo. Como en el caso argentino, esta primera negociación colectiva otorgó legalidad y formalidad a las diversas categorías, tareas y servicios profesionales que allí se detallan, con su correspondiente salario y otras condiciones laborales para las actividades cinematográficas, incluyendo el cine publicitario. Por estos años, el cine de largometraje vivía una fuerte crisis, pero ahora el sindicato encontraba su base de sustentación en el cine publicitario, que ya estaba más desarrollado y seguía creciendo a pesar de las tormentas que atravesaba la economía del país. Como subraya uno de los referentes sindicales entrevistados: «la industria del film publicitario continuó creciendo, en paralelo. Tanto en la formación de la mano de obra, tanto en la relación de empleo, la publicidad tiene un gran papel en esa historia» (Norberto, referente de Sindcine).<sup>16</sup>

Al respecto, retomando los aspectos económico-productivos de la trayectoria de estos sectores, según se señala, desde los años 80, el cine publicitario representa el segmento de mayor dinamismo dentro del campo cinematográfico en ambos países (Getino, 1995; Martino, 2009). Esta relevancia sin dudas se acentúa en los años 90 en consonancia con la importancia que internacionalmente adquiere la publicidad en el ámbito de la reproducción del capital y también en términos productivos, con la movilización de presupuestos cada vez más abultados, recursos tecnológicos más sofisticados y equipos de trabajo más nutridos y expertos (Lash y Urry, 1998; Zallo, 1988).

De esa manera, en la Argentina de los años 90, el sector adquiere un peso económico significativo, en el marco del auge de las políticas neoliberales que, aunque supusieran una mayor exigencia competitiva tras la apertura económica (al reducir paulatinamente las trabas arancelarias a la importación de comerciales extranjeros que fijaba la legislación)<sup>17</sup> también

<sup>15</sup> Con el tiempo fue ampliando su actuación a otros estados del Sur. Su sigla no cambió, pero su denominación actual es Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Cinematográfica e do Audiovisual dos Estados de São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Tocantins e Distrito Federal.

<sup>16</sup> Entrevista realizada en diciembre 2015. Traducción propia.

<sup>17</sup> Ley Nacional de Radiodifusión N°22.285, sancionada en 1976 durante la dictadura cívico-militar, vigente hasta el 2009, cuando se sancionó la nueva ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26522 que, entre sus diversas disposiciones, volvió a introducir medidas protectorias para el sector.

motivaron un dinamismo muy marcado en el sector, albergando a un conjunto cada vez más nutrido y especializado de productoras.

Algo similar sucedió al sector brasileño de cine publicitario. Aunque no tengamos elementos para dimensionarlo, las fuentes consultadas señalan que, durante los años 90, fue alcanzado por algunas ventoleras de la apertura y desregulación económicas; puntualmente, el crecimiento de la competencia internacional a raíz del repliegue de la acción protectoria de los órganos que regulaban el cine de modo general (Ferreira de Sousa, 2006).<sup>18</sup> En este contexto, de manera similar a lo ocurrido en Argentina durante la década de los noventa con la desregulación selectiva de la antigua Ley de Medios, la televisión se vio inundada de grandes campañas publicitarias importadas, dejando así debilitado y sin ninguna protección el mercado brasileño. De todos modos, como en el caso argentino, estas comienzan a ser épocas de gran desarrollo de la publicidad en general y del cine publicitario en particular, signadas por la globalización económica. De acuerdo con algunos analistas, podemos señalar que, en ambos países, el dinamismo de este sector pasó a ser vital para el sostenimiento de la actividad cinematográfica en su globalidad. Una actividad que permite a las empresas tener una buena renta, sin los riesgos que implica producir películas de largometraje, y, a los técnicos, permanecer de cierta forma en la actividad cinematográfica y desarrollarse profesionalmente (Getino, 1995; Ferreira de Sousa, 2006). En efecto, la publicidad en estos países, por razones principalmente de naturaleza económica, ha estado a la vanguardia de la incorporación de nuevos equipamientos y así, los técnicos dedicados a esta actividad han podido actualizarse tecnológicamente con mucha celeridad. Sin duda, esta circunstancia contribuyó a la configuración de estos países como polos atractivos para la localización de campañas publicitarias y rodajes de comerciales internacionales.

El arribo de estas últimas deslocalizaciones internacionales fue más marcado en el caso argentino tras la devaluación monetaria de 2002, lo que permitió a las productoras del sector adquirir un buen posicionamiento internacional, registrando desde entonces un importante crecimiento de los servicios de producción orientados hacia el exterior; un hecho novedoso, en tanto que, hasta la década de los noventa, el sector se orientaba casi exclusivamente al mercado interno. En esta nueva etapa, el crecimiento de la actividad es ciertamente muy marcado: la cantidad de empresas, de trabajadores y de puestos de trabajo generados llegaron a duplicarse. Para dar una idea del dimensionamiento de la influencia de la demanda extranjera sobre el sector en estos años, podemos decir que se registra un promedio anual de 290 servicios realizados para el exterior, los cuales generaron un promedio anual de 9.530 puestos de trabajo. Estas cifras representan entre el 38 por ciento del total

<sup>18</sup>Tal era caso del Concine (Conselho Nacional de Cinema), por ejemplo, que era el responsable de la elaboración de instrumentos legales de protección del mercado cinematográfico brasileño. Asimismo, se encargaba de instituir para los cortos de cine publicitario un Certificado de Producto Brasileiro —CPB- que al día de hoy es exigido por la actual Agencia Nacional de Cine (Ancine).

de comerciales filmados y el 48 por ciento del total de puestos de trabajo generados por la actividad; puestos de trabajo que además tienen una duración promedio más prolongada que los realizados para el mercado doméstico (6 días y 4,5 días respectivamente).

Cuadro 4

**Empresas en actividad, técnicos empleados, servicios de producción y puestos de trabajo generados en el sector argentino de cine publicitario.**

	Promedio anual 1991-2001	Promedio anual 2002-2014
Empresas en actividad	55	109
Técnicos empleados	1.451	3.140
Servicios de producción (total)	490	760
Servicios de producción al exterior*		290
Puestos de trabajo generados (total)	9.634	19.962
Puestos de trabajo para el exterior*		9.530

\*Dato relevado desde 2003

Fuente: elaboración propia con base en Deisica, 1-24 y datos suministrados por SICA

Sin embargo, hay que agregar que en los últimos años (2009-2014) se ha venido registrando una marcada declinación en los niveles de exportación de servicios, del orden del 50 por ciento, que ha tenido efectos inmediatos sobre los niveles de empleo, en vista de que la inserción laboral en el sector está sujeta enteramente a las fluctuaciones de la demanda. En este último tramo se generaron en promedio unos 5.000 puestos de trabajo directos, menos de los generados entre 2002 y 2008. Si bien no hay datos que permitan precisar cómo ha sido distribuida esta caída del empleo entre los trabajadores, podemos señalar que, en promedio, hubo una reducción del 15 por ciento en las jornadas trabajadas anualmente para cada trabajador (de 35 a 30) y que unos 500 trabajadores abandonaron esta actividad. Los comerciales realizados para el mercado doméstico mantuvieron en cambio un nivel destacado y una tendencia más estable, entre 400 y 500 producciones anuales (elaboración propia con base en Deisica (1999-2014:1-24).

En el caso brasileño, si bien no hay datos desagregados ni registros que nos permitan precisar la magnitud y evolución del sector que estamos analizando, podemos señalar que la importancia de la publicidad en la dinámica audiovisual de este país parece haber seguido en franco aumento en el escenario configurado en los últimos años.<sup>19</sup> Según nuestras concisas

<sup>19</sup>En una publicación sindical reciente se señala que en 2010 la industria publicitaria brasileña estaba integrada por 13.863 empresas, que empleaban a 98.000 personas, concentradas principalmente en São Paulo, y que el 67 por ciento de la inversión publicitaria de dicho país se realiza en publicidad televisiva (Robles, 2015).

indagaciones de terreno, la dinámica sectorial, en el período que ocupa nuestro interés, no habría estado tan influenciada por el tipo de deslocalización internacional que veíamos en el caso argentino, sino que, en general, las empresas que subcontratan estos servicios de producción audiovisual también se encuentran localizadas en territorio brasileño. La transnacionalización productiva es más importante en estos eslabones anteriores, puntualmente en las agencias publicitarias, a partir de procesos de inversión extranjera directa —filiales locales de las grandes agencias internacionales, quienes subcontratan a las empresas del sector que estamos analizando—. Al respecto, según nos señalan los referentes entrevistados del Sindcine, son ciertamente muy recurrentes las campañas publicitarias regionales e internacionales ideadas y filmadas por agencias y productoras de cine publicitario paulistas. Así nos explicaba una de las referentes sindicales entrevistadas: «nosotros ahora tenemos cinco grandes agencias de publicidad y hoy en día lo que hay son campañas globales; se filma una parte aquí, una parte en Argentina...»(Ana, referente de Sindcine).<sup>20</sup>

Según estos mismos referentes sindicales, existirían más de 5.000 empresas registradas, pero en su enorme mayoría se trata en realidad de los propios trabajadores que se inscriben como personas jurídicas (PJ), burlando la legislación del trabajo. Al respecto, como señalan Krein y Biavaschi (2015), la contratación como PJ, en ámbitos institucionalmente regulados por la legislación laboral, constituye una de las modalidades de flexibilización contractual más difundidas en Brasil en el período analizado. Se trata de una modalidad de contratación laboral fraudulenta, vía artificios de naturaleza civil, que enmascaran la relación de empleo y debilitan las garantías laborales. Dichos autores estiman que el sector está conformado por un nutrido grupo de empresas, con características similares a las que se describieron para el caso argentino. Existiría un puñado pequeño de empresas grandes, pero la gran mayoría serían pequeñas y medianas. Asimismo, según sus estimaciones, existen actualmente alrededor de 10.000 técnicos en la actividad (más de la mitad, como vimos, inscritos como PJ) quienes, como sus pares argentinos, se insertan temporalmente en la actividad con base en la modalidad organizativa basada en proyectos, la que también en Brasil sería ampliamente predominante.

Con esta sucinta descripción de la trayectoria sectorial, analizaremos a continuación las características que adquiere la regulación del trabajo que, como vimos, en ambos países comparte semejantes condiciones de inestabilidad, imprevisibilidad e incertidumbre, derivada de las modalidades organizativas tan flexibles que predominan.

### **Avances y desafíos de la regulación del trabajo durante los años 2000**

En este apartado nos centraremos en las cuestiones nodales que nos hemos propuesto abordar en este texto, relativas a las características que adquiere el trabajo en estos sectores

<sup>20</sup> Entrevista realizada en diciembre de 2015. Traducción propia.

desde una mirada comparativa; particularmente, sus condiciones y regulaciones configuradas durante estos últimos años en relación con las modalidades de contratación, la jornada y las remuneraciones, tanto en el plano institucional como en el más concreto e informal de las prácticas cotidianas en los lugares de trabajo.

Podemos comenzar señalando que, como procuramos evidenciar en el apartado anterior, en ambos sectores predomina, desde hace décadas, una modalidad de organización donde la fuerza de trabajo se encuentra exteriorizada y se contrata con base en proyectos individuales. La flexibilización de la inserción laboral, que implicó el pasaje de una modalidad estable a otra de carácter profundamente inestable e incierto, se ha visto acompañada por la intervención de algunas fuentes de regulación destacadas en el plano institucional, adquiridas a lo largo de su trayectoria vinculada con la industria cinematográfica (organización gremial, legislación, negociación colectiva). Estas normativas y regulaciones han sido en buena medida dejadas de lado en el plano de los hechos durante los años 90, cuando en ambos países tuvieron un amplio predominio las políticas de flexibilización laboral de cuño neoliberal, pero a partir de los años 2000 se registraron algunos cambios en sentido contrario, en consonancia con las tendencias evidenciadas en estos países referidas anteriormente. Como veremos a continuación, frente a estas circunstancias compartidas, también encontramos significativas diferencias y matices, tanto en la letra de la normativa como en sus disímiles niveles de cumplimiento en el plano práctico, derivadas del juego particular de relaciones laborales y del accionar sindical desplegado en cada caso concreto.

En el caso argentino, fue ciertamente más marcada la recuperación del peso de la regulación institucionalizada en las prácticas cotidianas de trabajo. Esta circunstancia estuvo impulsada en buena medida por el accionar del histórico gremio cinematográfico, el SICA, que, como hicimos referencia, emergió hacia mediados del siglo pasado y logró perdurar a lo largo del tiempo y desempeñar un papel relativamente activo en la regulación laboral. Este accionar ha sido ciertamente destacable en el período observado, propiciado por un contexto económico, político e institucional que en términos generales se presentaba favorable.

Como señalamos más arriba, desde 1975, las condiciones laborales en este sector se encuentran formalmente reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad cinematográfica (CCT N°235). Esta regulación fue profundamente descuidada durante los años 90 en consonancia con el clima de la época. Durante estos años, tuvo lugar una flexibilización en el plano de los hechos sobre algunas condiciones laborales importantes, como la contratación, la configuración de la jornada y las remuneraciones del sector, que eran pautadas desconociendo ampliamente lo estipulado en el CCT. Es importante destacar que esta flexibilización no logró cristalizarse en el plano institucional de la negociación colectiva, que permaneció inalterado con base en el principio de ultra-actividad de los convenios y que, según creemos, ha sido muy importante para explicar el posterior resurgimiento del accionar sindical.

Desde los primeros años de la década del 2000, en el marco de la coyuntura prácticamente de pleno empleo que vivía el sector, propiciada por el crecimiento *offshore* y un contexto político e institucional más favorable a la formalización laboral, la referida tendencia flexibilizadora comenzó a revertirse en algunos ámbitos importantes, aunque con distinta intensidad. En relación con la contratación, durante la década de 1990 se había difundido una práctica de flexibilización muy extendida por aquel entonces, similar a la observada en el caso brasileño con los PJ, con el uso fraudulento de contratos de naturaleza civil, que desconocen la relación laboral y su marco normativo protectorio. Así lo recordaba uno de los técnicos entrevistados durante los primeros años de trabajo de campo «...se generalizó que vos seas una empresa...eso es para desligarse del trabajador, de las responsabilidades que vos tenés como empleador. Todos hicieron eso» (Emmanuel, grip/maquinista).<sup>21</sup>

Como ha sido observado, esta inclinación a derivar contratos de trabajo asalariado hacia la «prestación de servicios», tan difundida en Argentina durante los años 1990, se inscribe en una tendencia más general hacia la «mercantilización» progresiva de las relaciones sociales (Palomino, 2000). En el nuevo escenario, el accionar sindical estuvo centrado en regularizar las contrataciones, contando con mayor presencia en los lugares de trabajo, al tiempo que comenzaron a ser más recurrentes las inspecciones articuladas con el Ministerio del Trabajo durante los rodajes. Ya en los primeros años de este período volvió a verse generalizada la modalidad de contratación estipulada en el convenio vigente —un contrato laboral por tiempo determinado—. Este proceso, según el relato de los referentes sindicales entrevistados en aquel momento, no resultó una tarea sencilla, no solo por las resistencias empresariales, sino porque además los mismos trabajadores/as parecían haberse adaptado a esta práctica de flexibilización contractual. Desde su perspectiva, esto respondería a un cambio en el perfil de los trabajadores del cine, más marcado en el sector de cine publicitario, donde predomina un trabajador más joven, de clase media-alta, con formación universitaria, con escasa conciencia sindical, en contraposición con el técnico tradicional, de clase media-baja, más involucrado con la práctica gremial. En sus palabras: «... [antes] aprendías a trabajar y aprendías a defender tus derechos... hoy en día son todos pibes que te dicen ¿qué es una hora extra?» (Norberto, secretario gremial)<sup>22</sup> o bien «Antes todos los técnicos venían de una determinada región de clase, que son los límites de la clase media para abajo y de la clase baja para arriba. En ese momento se tenía conciencia política. Ahora cambió, están cayendo de clase para entrar en la industria» (Adrián, secretario gremial de cine publicitario).<sup>23</sup>

Si bien las cuestiones vinculadas con las particularidades que pueden presentar los perfiles de los/as trabajadores/as del sector y sus vivencias, representaciones y valoraciones

<sup>21</sup> Entrevista realizada en septiembre de 2006.

<sup>22</sup> Entrevista realizada en octubre de 2006.

<sup>23</sup> Entrevista realizada en marzo de 2007.

asociadas con sus condiciones laborales no han sido objeto de análisis de este estudio y exceden el planteamiento de este texto, cabe hacer una breve referencia a las mismas para enmarcar la comprensión de algunas cuestiones interesantes del análisis. Podemos señalar que la clave interpretativa arrojada por los referentes sindicales se vincula con ciertas imágenes y evidencias aportadas por algunos estudios, donde se sugiere que los procesos de flexibilización han contribuido a modelar nuevos perfiles de trabajador/as, menos inclinados a defender sus condiciones laborales en el plano colectivo y más adaptables a modalidades de contratación que, en apariencia, presentan mayores grados de autonomía (Storey, *et al.*, 2009; Ursell, 2000). Al respecto, nos interesa mencionar que en nuestro trabajo de campo hemos observado más bien heterogeneidades en cuanto a los perfiles y posicionamientos de los/as trabajadores/as respecto de sus condiciones laborales. Asimismo, podemos sugerir que la connivencia con la flexibilización contractual se relaciona con la forma de inserción flexible y precaria predominante alejada de la modalidad tradicional, estable por tiempo indeterminado. Desde un punto de vista instrumental, al tratarse de un trabajo de corta duración y escasa continuidad, los incentivos a recuperar la relación de dependencia son más limitados: esta recuperación no resulta suficiente para proteger a estos/as trabajadores/as de los riesgos derivados del carácter temporario de la inserción (por ejemplo, no ofrece sustento en períodos de enfermedad, embarazo, entre otros).

En este panorama, es ciertamente destacable que, a pesar de dichas limitaciones, el accionar sindical haya logrado reinstalar y sostener durante todos estos años el reconocimiento de la relación de dependencia y persuadir a los/las trabajadores/as del sector sobre su conveniencia. De acuerdo con la legislación vigente, esta conveniencia estriba en el plano individual en que ya no deben afrontar por sí mismos los aportes a la seguridad social y a la cobertura médica, y, además, en que los vuelve a enmarcar con claridad en la esfera de la negociación y del derecho colectivo, contribuyendo así a su fortalecimiento. En efecto, con el retraimiento de la flexibilización contractual sobrevinieron una serie de prácticas que marcan una etapa más auspiciosa para la regulación colectiva del trabajo en el sector. Respecto del establecimiento de las cuestiones vinculadas con la jornada y el salario, también hemos registrado avances en el plano de las relaciones colectivas y de la regulación gremial, aunque de menor calado y más dilatados en el tiempo.

Podemos decir que en los primeros años de este período estas cuestiones nodales de las relaciones de empleo se definían de manera muy alejada de la normativa vigente, con una fuerte discrecionalidad empresarial. Por ejemplo, comúnmente las jornadas de trabajo efectivamente existentes en el sector son muy extensas y la jornada base del convenio (8:45hs.) estaba muy lejos de ser tenida en cuenta como parámetro para establecer la remuneración diaria, existiendo además múltiples acuerdos informales dependiendo del grupo de trabajadores/as en cuestión; durante varios años se estableció una especie de arreglo a partir

del cual las empresas podían extender la jornada base en los rodajes a unas 11 o 12 horas, a partir de lo cual debían pagar la correspondiente compensación salarial por horas extra.

A partir de 2008 se avanzó en la formalización de estas negociaciones, con la firma de una serie de acuerdos articulados al convenio colectivo, en los que se fueron pautando ajustes salariales y otras condiciones de trabajo.<sup>24</sup> Desde entonces, la jornada de trabajo legal durante los rodajes pasó a ser de 8 horas diarias, con la garantía del pago de 4 horas extraordinarias por cada día trabajado, aún cuando dichas horas no sean realizadas. De esa forma, se logró legitimar el arreglo informal que, como vimos, prevalecía por ese entonces (una jornada de 12 horas de trabajo).

Como fruto de estos avances en el plano formal, el sindicato y los trabajadores del sector pasaron a contar con un instrumento legal más ajustado para hacer cumplir la normativa laboral. Claro que estos avances, por sí mismos, no aseguran la real aplicación de sus contenidos. La presencia más marcada de delegados e inspectores sindicales en los rodajes, las asambleas sorpresivas durante los rodajes, las recurrentes denuncias sindicales a las productoras que incumplen la normativa, constituyen circunstancias que han permitido avanzar en dicha dirección. Sobre la relevancia adquirida por estas medidas, desde el sindicato se señala: «la verdad es que estos años estuvimos haciendo mucha presencia... es muy impactante como caemos nosotros a los rodajes,... vamos casi toda la comisión directiva... entonces al productor lo intimidas y logramos un buen efecto con la gente (Guido, referente SICA).<sup>25</sup>

Ahora bien, también hay que señalar que las prácticas de flexibilización laboral no constituyen un problema superado. De hecho, sigue siendo recurrente la existencia de ciertos «arreglos» informales pautados entre las empresas y los trabajadores en sus negociaciones cotidianas, que se alejan de la normativa vigente en diversos aspectos y en grados variables según el caso. Algunos de los ámbitos en donde se han registrado los mayores incumplimientos tienen que ver con la determinación de la duración de la jornada y el cobro de horas extraordinarias, las horas de descanso obligatorias entre jornadas, las pausas y descansos al interior de la jornada de trabajo, por destacar algunos de los más relevantes.

En relación con lo que hemos observado en esta aproximación exploratoria al caso brasileño, más precisamente al cine publicitario paulista, una primera cuestión que resulta importante señalar refiere a que los trabajadores/as presentan aquí un marco legal y convencional muy desarrollado, con disposiciones regulatorias incluso más avanzadas en algunos

<sup>24</sup> Acuerdos N°25/2009, N° 223/2010, N° 267/2011, N° 1537/2012, 770/2013, N°1593/2014 homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –MTEySS- (celebrados el 2/5/2008, el 24/11/2009, el 4/10/2010, el 22/6/2012, el 22/5/2013 y el 20/11/2014, respectivamente).

<sup>25</sup> Entrevista realizada en abril 2016.

aspectos que en el caso argentino. Cabe recordar aquí la vigencia de una ley federal que garantiza la profesionalización de la actividad –ausente en el caso argentino– y mejores condiciones laborales en algunos aspectos nodales como son el establecimiento de la jornada y el salario, que ciertamente son retomados y actualizados en los convenios colectivos de trabajo firmados por el sindicato paulista de técnicos de cine –Sindcine– y la patronal.

Si comparamos la letra de las convenciones y acuerdos colectivos vigentes, observamos que, en el caso brasileño, se establece una jornada de 6 horas de trabajo, si es dentro de un estudio de filmación y de 8 horas si es en exteriores,<sup>26</sup> mientras que, en el caso argentino, la jornada laboral en cine publicitario, como vimos, es de 8:45 en todos los casos y contempla la obligatoriedad de 4 horas extraordinarias durante los días de rodaje. A su vez, los niveles salariales son significativamente superiores en el convenio brasileño, aunque con grados variables según la categoría profesional.

Ahora bien, según se desprende de las diversas fuentes consultadas, en el plano concreto y cotidiano existe una importante desregulación laboral desde las últimas décadas, agravada en los años 90 como en el caso argentino, pero que no ha logrado revertirse de manera significativa en este último período, que como observamos, también se ha presentado en términos globales más auspicioso para la regulación laboral. Como adelantamos en la presentación sectorial, una gran proporción de trabajadores están inscritos como PJ, aspecto que podemos sintetizar en la expresión local «o profissional de cinema virou empresa». Esto significa que buena parte de la inserción laboral en el sector se enmarca en un vínculo ajeno a la relación laboral que dispone la normativa vigente. A esto hay que añadir que son muy pocos los trabajadores registrados en la cartera de trabajo como dispone la Ley N° 6233 sobre la reglamentación de las Profesiones de Artistas y de Técnicos (Almeida, 2012).

Según los referentes de Sindcine, en este sector prevalece una modalidad de inserción que ellos denominan sugestivamente «contrato ornitorrinco», ya que mezcla de forma compleja aspectos propios de un vínculo laboral y otros de naturaleza comercial. Esta modalidad podría resumirse en que comúnmente las empresas y los trabajadores establecen un contrato enmarcado en la legislación laboral vigente con un piso de base salarial y, además, pautan un contrato de naturaleza civil para completar el pago acordado, que generalmente incluye horas extraordinarias. De esta forma, las empresas quedan resguardadas de la fiscalización y se ahorran cargas patronales. Por su parte, las condiciones laborales básicas como el tiempo de trabajo y su remuneración también se pautan transgrediendo las disposiciones legales en dos sentidos adicionales: primero, mediante el alargamiento excesivo de la jornada de trabajo

<sup>26</sup> Esta distinción en la jornada de trabajo proviene de disposiciones de la legislación federal (Ley 6266/1978) y se relaciona con la consideración de que el trabajo dentro de los estudios es insalubre, por estar enmarcado en un ambiente confinado, sin iluminación ni ventilación natural.

con el pago de horas extraordinarias prohibidas por ley (la legislación establece un máximo de dos horas extra) y luego, a través de la negociación de un monto fijo, independientemente de las horas trabajadas.

Hasta donde hemos podido indagar en nuestros intercambios con los referentes sindicales, este extendido quebrantamiento de la normativa laboral respondería a múltiples factores interconectados, entre los que se destacan la connivencia de los propios trabajadores, las ineficiencias de los procesos de fiscalización de las leyes laborales y las limitaciones del propio accionar sindical. En cuanto a la responsabilidad que cabe a los trabajadores, los argumentos esgrimidos por los referentes del Sindcine nos recuerdan a las interpretaciones de los referentes sindicales en el caso argentino, en relación con la apreciación de que los trabajadores/ as no problematizan el desconocimiento de la relación laboral y asumen de manera acrítica los riesgos correspondientes, aunque marcan algunas diferencias en cuanto a los perfiles:

Los trabajadores también tienen un rol en todo esto de los PJ... existe una división entre los que se ven como trabajadores y los que no se ven como trabajadores. Los que tienen algún rol de director de arte, fotografía, serían los cargos de mayor salario, mayor formación intelectual, son los que menos se ven como trabajadores, los que menos tienen esa conciencia. En cuanto a los trabajadores de base, los utileros, los eléctricos, esos sí quizás son más críticos (Ana, referente del Sindcine. Entrevista realizada en diciembre de 2015. Traducción propia).

Con respecto a los problemas de fiscalización, se señala que el estado ha desempeñado un papel muy pasivo en este plano en tanto que los sindicatos no pueden iniciar un proceso de inspección en primera instancia. Las acciones de fiscalización requieren de tiempos prolongados para ser desplegadas en el lugar de trabajo, asunto que las vuelve totalmente ineficaces para limitar las irregularidades en esta actividad, cuya duración es tan limitada. Esto marca una diferencia con el caso argentino.

Finalmente, las limitaciones del accionar sindical responden en parte a características que también están presentes en el caso argentino, como el pequeño tamaño, una base compuesta mayormente por trabajadores que presentan una inserción laboral profundamente inestable e incierta. Ciertamente, estas restricciones en el caso argentino han sido menos drásticas gracias a algunos elementos del modelo sindical vigente en este sector, heredados de la época de apogeo industrial de la cinematografía (ciertamente más marcado que en el caso brasileño) y revitalizados en el período observado. Entre estos elementos destacamos el marcado desarrollo institucional del sindicalismo con eje en la negociación colectiva, la importancia de la figura de los representantes sindicales en los lugares de trabajo y una considerable articulación de estrategias conjuntas con el Estado en diversos planos —como

se puso en evidencia en el último período—. Podemos sostener que las diferencias halladas en este plano de la gravitación del peso de la regulación sindical explica buena parte de las diferencias observadas respecto de los avances concretos en la regulación laboral de estos sectores, que resultaron más efectivos en el caso argentino.

Dicho esto, creemos importante comentar también que, aún con sus limitaciones este sindicato (Sindcine) ha venido desplegando diversas estrategias y acciones que resultan claves para resistir y contestar la flexibilización y defender los derechos colectivos de los trabajadores/as. Tal es el caso de las negociaciones periódicas con el sindicato patronal para ajustar las escalas salariales, las diversas acciones de contralor sobre los contratos de trabajo y la aplicación de multas a las empresas que incumplen, los cursos de capacitación y otros beneficios sociales para sus afiliados, por destacar algunas de las más importantes.

### **Reflexiones finales**

Comenzamos este artículo planteando que asistimos en los últimos años a una profundización de los procesos de tercerización y subcontratación laboral que tiene una marcada incidencia en la alteración de las formas tradiciones de regulación laboral, en términos de precarización de condiciones de trabajo y de pérdida de derechos colectivos. Asimismo, señalamos que en Argentina y Brasil esta tendencia se ha desarrollado conjuntamente con un cierto proceso de recuperación de condiciones laborales y de formalización del trabajo a raíz del cambio de signo que cobró la regulación estatal en los albores del nuevo milenio. El análisis que presentamos en estas páginas forma parte de un esfuerzo investigativo que se propuso poner en diálogo las experiencias y alcances de estos procesos contrapuestos en ciertos sectores emblemáticos de los tiempos que corren. Específicamente, este trabajo estuvo centrado en el análisis de los avances y desafíos registrados en la regulación del trabajo en el sector de cine publicitario en Argentina y Brasil, países con gran desarrollo del campo audiovisual en general y del cine publicitario en particular, donde los procesos de flexibilización y externalización laboral se manifiestan de manera muy profunda.

En esta clave, uno de los interrogantes centrales que buscamos responder ha sido de qué manera se logró avanzar en el plano institucional y concreto de la regulación laboral en el referido sector, que en ambos países se encuentra atravesado por problemáticas profundas derivadas de la fuerte temporalidad e inestabilidad de la inserción que impone su lógica organizativa. También perseguimos visibilizar las especificidades que adquieren las condiciones y regulaciones laborales concretas que se configuran en cada lugar y que responden a los variados factores que intervienen en un plano sectorial más local, como el marco legal, ciertos aspectos ligados a la trayectoria productiva y al paisaje de las relaciones laborales y a la acción gremial.

Hemos visto que, en el sector argentino de cine publicitario, la exteriorización productiva y la flexibilización laboral constituyen una problemática constante que ha podido ser

contestada en varios aspectos —aunque no eliminada— a partir del destacado papel que ha jugado el sindicato en un marco político e institucional que resultara favorable. La evasión generalizada de la normativa laboral de los 90 ha sido una problemática combatida y en buena medida superada en la última década, de la mano de las negociaciones colectivas y de las inspecciones en los lugares de trabajo. También es destacable el rol desempeñado por el sindicato en el nivel de las bases, entre los propios trabajadores, al volver a instalar la importancia de recuperar el estatuto de trabajador en relación de dependencia, a pesar de la corta duración de la inserción.

En el caso brasileño, veíamos que el marco legal y convencional del trabajo también tiene un desarrollo destacado, incluso más avanzado que el caso argentino, junto con algunas especificidades nacionales. Como vimos, los trabajadores del cine publicitario cuentan con una ley federal que garantiza su profesionalización y la aplicación de las leyes laborales, como así también la organización sindical de cada categoría y la posibilidad de firmar convenios colectivos de trabajo. Pero, también observábamos que los alcances de esta regulación institucional eran más limitados en el plano concreto y cotidiano de la relación laboral, donde aún se observan irregularidades muy marcadas debido a los problemas de fiscalización y a las limitaciones del accionar sindical

Podemos sostener, así, que la dinámica sindical constituye una pieza clave en la explicación de las diferencias y matices hallados en el inter-juego de flexibilización versus formalización de las relaciones laborales de estos sectores y, de modo más general, que el accionar sindical puede conformar una fuente de regulación laboral de considerable vitalidad aún en contextos altamente flexibilizados como los que aquí hemos abordado. Esto último, sin perder de vista los grandes desafíos que se presentan a las organizaciones gremiales para responder a la creciente flexibilización que permea con firmeza todos los ámbitos del trabajo en su representación, defensa y movilización de colectivos de trabajo cada vez más fragmentados, inestables y heterogéneos.

### Referencias bibliográficas

**Almeida, Ricardo** (2012). «Modo de produzir – Modo de trabalhar: Relações de produção e trabalho no cinema da Boca do Lixo». Tesis de Maestría de la Facultad de Educación de la Universidad Estadual de Campinas, Mimeo.

**Araujo, Angela** y **Roberto Veras De Oliveira** (2011). «El Sindicalismo Brasileño en la Era de Lula» *Revista Trabajo*, OIT Nro. 8, Tercera Época, ISSN 1405-1311, México D.F.

**Basualdo, Victoria** y **Diego Morales**, comp. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires, Editorial Siglo XXI.

**Bisio, Raul, Osvaldo Battistini** y **Juan Montes Cató** (1999). «Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973», en Fernández Arturo y Bisio Raúl, comps. *Política y Relaciones laborales en la transición democrática Argentina*. Buenos Aires, Lumen / Humanitas

**Blair, Helen** (2001). «'You're Only as Good as Your Last Job': the Labour Process and Labour Market in the British Film industry». *Work, Employment & Society*, vol. 15 (1).

**Bulloni, María Noel** (2010). «El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación», *Sociología del Trabajo*, n° 68. pp. 27-49.

**Bulloni, María Noel** (2012). «Redes de proyecto, el trabajo y sus procesos de regulación. Un estudio en el sector de servicios de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires». Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Inédita.

**Bulloni, María Noel** (2013). «Redes productivas, proyectos y formas flexibles de trabajo. Un estudio en el sector de producción de cine publicitario de la ciudad de Buenos Aires», *Revista Estudios del Trabajo*, n° 46, pp.141-165. pp. 86-112. Buenos Aires.

**Bulloni, María Noel** (2016). «Trabajo audiovisual: tercerización e inestabilidad, regulaciones y respuestas sindicales», *Revista de Ciencias Sociales*. Departamento de Sociología de la Universidad de la República, Montevideo. En prensa.

**Celis Ospina, Juan Carlos**, coord. (2012). *La subcontratación laboral en América latina: miradas multidimensionales*, Clacso/ Escuela Nacional Sindical, Medellín.

**Cepal** (2015). *Estudio económico de América Latina y el Caribe. Desafíos para impulsar el ciclo de inversión con miras a reactivar el crecimiento*. Santiago de Chile, CEPAL.

**Cifra** (2015). «La naturaleza política y la trayectoria económica de los gobiernos kirchneristas». Documento de trabajo n° 14 CIFRA - Centro de Investigación y Formación de la República Argentina.

**Christopherson, Susan y Michael Storper** (1989). «The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market: the motion picture industry», *Industrial and labor Relations Review*, vol. 42.

**Christopherson, Susan** (2002). «Project work in context: regulatory change and the new geography of media» *Environment and Planning A*, vol. 34.

**Davis, Charles y Janice Kaye** (2010). «International production outsourcing and the development of indigenous film and television capabilities: the case of Canada», en G. Elmer, C. Davis, J. Marchessault y J. McCullough, eds. *Locating migrating media*. Lanham, md, pp. 57-78. Rowman and Littlefield/Lexington Books.

**Del Bono, Andrea** (2015). «La regulación de la subcontratación laboral en la Argentina: sus alcances y los debates vigentes», en Marcia Leite, comp. *O Trabalho no Brasil: uma perspectiva comparada*. Sao Pablo, Editorial Unicamp (En prensa).

**Del Bono, Andrea y Germán Quaranta**, comp. (2010). *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Ediciones Ciccus.

**Deisica** (1991-2014). Informes estadísticos de la Industria Cinematográfica Argentina (n°s 1-24) Buenos Aires, Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina,

**Dombois, Rainer** (1999). «Tendencias en las transformaciones en las relaciones laborales en América Latina. Los casos de Brasil, Colombia y México», en Enrique de la Garza y Ludger Pries (1999). *Globalización y cambio en las relaciones industriales*, Cap. I, México, Fundación Ebert.

**Ermida Uriarte, Oscar** (2010). «La política laboral de los gobiernos progresistas, el posneoliberalismo y el movimiento sindical», en *Movimiento sindical - gobiernos progresistas. Un primer balance en la región*. Publicación Friedrich-Ebert-Stiftung.

**Ermida Uriarte, Oscar y Natalia Colotuzo** (2009). «Descentralización, tercerización, subcontratación», Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay.

- Etchemendy, Sebastián** (2011). «El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada». Informe de la OIT, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina, 1ª ed. Buenos Aires
- Faulconbridge, James** (2006). «Stretching tacit knowledge beyond a local fix? Global spaces of learning in advertising professional service firms», *Journal of Economic Geography*, n° 6, pp. 57-78.
- Ferreira de Sousa, Antonio** (2006). «Vivendo do cinema». Tese doctoral Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo.
- Getino, Osvaldo** (1995). *Las industrias Culturales en la Argentina. Dimensión económica y políticas públicas*. Buenos Aires, Ediciones Colihue.
- Harvey, David** (2007). *Espacios del Capital. Hacia una Geografía Crítica*. Madrid, Akal.
- Inranzo, Consuelo, Marcia Leite y Cecilia Senén González**, eds. (2015). «Políticas Laborales en América del Sur. Siglo XXI». Dossier de *Cuadernos del Cendes*, n° 89, 3ra. época, mayo agosto, Caracas
- Katz, Jorge** (2006). «Tecnologías de la Información y la Comunicación e Industrias Culturales. Una perspectiva Latinoamericana» CEPAL-Documentos de Proyectos, Santiago de Chile.
- Krein, José Dari y Magda Biavaschi** (2015). «Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000». *Cuadernos del Cendes*, Año 32, N° 89; Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- Krein, José Dari y Luis Dos Santos** (2012). «La formalización del trabajo en Brasil. El crecimiento económico y los efectos de las políticas laborales», *Nueva sociedad*, n° 239.
- Krieger, Clara** (2006). «La presencia del Estado en el cine del primer peronismo». Tesis doctoral, Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.
- Lash, Scott y John Urry** (1998). *Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Leite, Marcia de Paula** (2010) «El trabajo en el Brasil de los años 2000: Dos caras de un mismo proceso», *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n° 70, pp. 25-44. Madrid.
- Lenguita, Paula** (2011). «Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino», *Revista Nueva Sociedad* n° 232.
- López, Andrés, Daniela Ramos e Ivan Torre** (2009). «Las exportaciones de servicios de América Latina y su integración en las redes globales de valor». Serie Documentos de proyectos, Cepal. Disponible en: <<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/35963/docw37fin.pdf>> [Consultado el 23/8/2011].
- Martino, Anna** (2009). «Cinema publicitário paulistano. A toca dos leões de ouro». Monografía del Programa de Pós-graduação em imagem e som. Universidad Federal de São Carlos. Centro de Educação e Ciências Humanas. Inédito.
- Menger, Pierre Michele** (2005). *Les intermittents du spectacle: sociologie du travail flexible*. París, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Novick, Marta** (2001). «Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales», en Enrique de la Garza, comp. *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires, Clacso.
- Palomino, Héctor** (2007). «La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina». Ponencia presentada en el 8º Congreso de ASET, Buenos Aires, agosto.

- Palomino, Héctor** (2000). «Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas». *Revista de Ciencias Sociales* n°17. Departamento de Sociología. FCS- UdelaR. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria
- Revista Sica 40 aniversario** (1998). Publicación del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Buenos Aires.
- Robles, Alberto** (2015). «Las legislaciones nacionales y los convenios colectivos de trabajo del sector audiovisual en Latinoamérica». Documento de la Uni Global Union, FIA.
- Scott, Allen** (2000). «French Cinema: Economy, Policy and Place in the Making of a Cultural-Products Industry» *Theory Culture & Society* 17(1).
- Scott, Allen** (2002). «A New Map of Hollywood: The Production and Distribution of American Motion Pictures» *Regional Studies*, vol. 36.9.
- Scott, Allen** (2004). «The Other Hollywood: the Organizational and Geographic Bases of Television-Program Production». *Media Culture Society*, 26; 183.
- Scott, Allen y Neil Pope** (2007). «Hollywood, Vancouver, and the world: Employment relocation and the emergence of satellite production centers in the motion picture industry», *Environment and Planning A*, n° 39, pp. 1364-81.
- Segnini, Liliana** (2011). «À procura do trabalho intermitente no campo da música», *Revista Estudos de Sociologia*, v.16, Universidade Estadual Paulista - Araraquara
- Segnini, Liliana y María Noel Bulloni**, coord. (2016). *Trabalho artístico e técnico na indústria cultural*, San Pablo, Editora Instituto Itaú Cultural.
- Senén González, Cecilia** (2011), «Dinámica y resultados de la revitalización sindical en Argentina», *Revista Trabajo - OIT* n° 8, Tercera Época, México D.F
- Senén González, Cecilia y Andrea Del Bono**, dir. (2013). *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades sectoriales*, Editorial Prometeo, UNLaM, Buenos Aires.
- Storey, John, Graeme Salaman y Kerry Platman** (2005). «Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media», *Human Relations*, vol. 58 (8) SAGE Publication.
- Sydow Jorg y Udo Staber** (2002). «The Institutional Embeddedness of Project Networks: The Case of Content Production in German Television» *Regional Studies*, vol. 36 (3).
- Ursell, Gillian** (2000). «Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets». *Media Culture Society*, 22, 6.
- Ventrici, Patricia** (2012). «La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo», en *Estudios del Trabajo*, n° 43/44. Revista de la Asociación de Especialistas de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Zallo, Ramón** (1988). *Economía de la comunicación y la cultura*, Madrid, Akal.



# El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo: el surgimiento y la evolución del sector de *software* en Argentina y Brasil\*

Pablo Míguez\*\*  
Jacob Carlos Lima

pp. 67-89

## Resumen

El propósito de este artículo es analizar el trabajo cognitivo en el sector de *software* en Argentina y Brasil, considerado paradigmático de las transformaciones del capitalismo contemporáneo. Los dos países tienen diferentes caminos que se manifiestan en la organización del trabajo. A pesar de las diferencias históricas en su constitución y tamaño, en ambos casos la industria introduce cambios significativos en términos de empleo, ocupación, formación y producción que requieren un replanteamiento del mundo del trabajo y de las categorías de análisis utilizadas. Para esta discusión, hemos organizado el texto con una discusión inicial sobre el trabajo cognitivo, seguimos con la evolución de la industria del *software* en Argentina y Brasil comparando ambos, y concluimos con los retos que impone un trabajo considerado creativo y autónomo.

## Palabras clave

Trabajo cognitivo / Trabajo informático / Sector *Software* / Argentina / Brasil

## Abstract

The purpose of this article is to analyze the cognitive work in the software sector in Argentina and Brazil. This sector is considered paradigmatic to understand the transformations of contemporary capitalism. The two countries have different paths that are manifested in the organization of work. Despite the historical differences in its constitution and size in both countries, this sector introduces significant changes in terms of employment, occupation, training and production that requires a rethinking of the world of work and the categories of analysis used. For this discussion, we have organized the text with an initial discussion of the cognitive work, the evolution of the software industry in Argentina and Brazil with the comparison of the two countries and concluding with the challenges that it imposes in a creative work considered creative and autonomous.

## Keywords

Cognitive Work / Digital Work / Software Sector / Argentina / Brazil

\* Este artículo forma parte del Proyecto Binacional: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Acuerdo de Cooperación Internacional entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) y la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), dirigido por Andrea Del Bono y Marcia Leite.

\*\* P. Míguez. Doctor en Ciencias Sociales y Economista. Investigador Docente Conicet Unsam UNGS, Argentina.

Correo-e: pmiguez@ungs.edu.ar

J.C. Lima. Doctor en Sociología, Professor titular da UFSCar, Pesquisador do CNPq, Brasil.

Correo-e: calimajb@gmail.com

## Introducción

El propósito de este artículo es analizar el trabajo cognitivo en el sector de *software* en Argentina y Brasil, sector considerado paradigmático de las transformaciones del capitalismo contemporáneo. Los dos países tienen diferentes caminos que se manifiestan en la organización del trabajo, pero, a pesar de las diferencias históricas en su constitución y tamaño, en ambos, la industria introduce cambios significativos en términos de empleo, ocupación, formación y producción, lo que requiere un replanteamiento del mundo del trabajo y de las categorías de análisis utilizadas.

En este artículo centramos nuestra discusión en una tentativa de comparación con datos secundarios, que permitió recuperar la evolución del sector de *software* en ambos países, así como sus condiciones de trabajo. El texto tiene un carácter exploratorio, con cuestiones iniciales sobre las diversas formas asumidas por el trabajo de *software* en distintos cuadros institucionales. Lo hemos organizado comenzando con una discusión sobre el trabajo cognitivo, continuando con la evolución de la industria del *software* en los dos países y las características del trabajo, concluyendo con los retos que impone en este, considerado creativo y autónomo.

## Trabajo cognitivo y trabajo informático, trabajo inmaterial

El trabajo cognitivo en general y el trabajo informático en particular no pueden entenderse sin analizar el surgimiento de los nuevos medios de producción o de «innovación», como fueron los que generaron el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs) en los años setenta y, fundamentalmente, la computadora personal en los años ochenta.

El trabajo informático es un tipo de trabajo complejo, que involucra la programación de *software* y la provisión de servicios informáticos para todo tipo de sistemas, constituyendo una modalidad de ocupación fundamental para el funcionamiento de las organizaciones, en la medida que atraviesa de manera transversal a todos los sectores productivos. Este trabajo involucra el manejo de numerosos lenguajes de programación y resulta de una colaboración social explícita o implícita entre numerosos trabajadores, cuya organización requiere la formación de equipos, el trabajo en redes y la realización de proyectos de todo tipo, desde el desarrollo de *software* a medida, hasta los videojuegos (Castells, 1996).

El trabajo informático consiste en la construcción de un programa, la escritura de líneas de código en un lenguaje de programación específico —lo que determina el desarrollo de un *software* como producto final— con una arquitectura, una coherencia lógica y un carácter inmaterial que lo diferencia de las mercancías tradicionales. Sin embargo, ello no impide que sea susceptible de ser estudiado a partir de las etapas que comprende su «ciclo de vida», al igual que los productos tradicionales ofrecidos por la industria.

El papel de la informática y la relevancia de las TICs son indicadores de lo que los economistas Carlo Vercellone (2011) y Yann Moulier Boutang (2007) consideran una nueva etapa del capitalismo; el pasaje de un capitalismo industrial hacia un «capitalismo cognitivo»: «La transformación que afecta a la economía capitalista y a la producción de valor es global y señala la salida del capitalismo industrial, que nace con la gran fábrica manchesteriana y que descansaba esencialmente en el trabajo obrero y material de transformación de los recursos materiales» (Moulier Boutang, 2007:193).<sup>1</sup> En líneas generales, Moulier Boutang señala que la producción de mercancías por medio de mercancías pierde su carácter central y da paso a la producción de conocimientos mediante conocimientos. Por supuesto, el valor conocimiento opera sobre las nuevas formas de cooperación social que están en el origen de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC's). En el enfoque del Capitalismo Cognitivo el conocimiento no puede verse como un factor independiente o complementario del capital y el trabajo (Míguez, 2014 y 2016). Supone usar el término «capitalismo», para explicar el rol motor del beneficio y de la relación salarial o las diferentes formas de trabajo dependiente sobre las que reposa la extracción de plusvalía, y el término «cognitivo» para aludir a la nueva naturaleza del trabajo y las formas de propiedad sobre las que se apoya esta nueva etapa (Lebert y Vercellone, 2011).

A continuación, reconstruiremos brevemente la secuencia histórica de la revolución de las tecnologías de la información y, en última instancia, de la producción de *software*. La mayor parte de los investigadores de la tecnología señalan los avances en la microelectrónica, posteriores a la Segunda Guerra Mundial, como la condición necesaria para el surgimiento de las TICs y, por ende, del desarrollo de una industria de *hardware* y de *software*. Sin embargo, no fue sino hasta la década de los setenta que se difundieron masivamente y comenzó a acelerarse su desarrollo sinérgico.

En 1947, en los laboratorios Bell, se inventó el transistor, lo que hizo posible procesar los impulsos eléctricos a un ritmo más rápido, en un modo binario de interrupción y paso, posibilitando la codificación y la posterior comunicación entre máquinas a través de los chips (formados por millones de transistores miniaturizados). El uso del silicio en los circuitos integrados fue realizado por primera vez en 1954 en *Texas Instrument* y producido en masa desde 1969 por *Fairchail Semiconductores* en el Silicon Valley. En 1975, fue la creación, por parte de un ingeniero, de la caja de cálculo Altair, una computadora pequeña en torno a un microprocesador, la base de la Apple I, creada por Steve Jobs y Steve Wozniak, lanzada en 1976 con un capital de 91.000 dólares. IBM reaccionó rápido con la IBM PC en 1981,

<sup>1</sup> Otros autores, como Manuel Castells (1996) han sido excesivamente optimistas sobre el potencial productivo de estos trabajos, adjudicándoles una enorme «productividad» que todavía no habría podido manifestarse, tal como habría ocurrido en otras etapas del capitalismo, donde los cambios tecnológicos se han sucedido sin un impacto simultáneo en la coyuntura económica. Para Vercellone (2011), en cambio, los nuevos tipos de trabajo, mantienen una dimensión opresiva, igual que en la etapa previa. Nuestra posición se acerca a esta última.

pero, al no estar desarrollada con componentes propios, fue fácilmente clonada en Asia en los años ochenta, lo que difundió un estándar común por todo el mundo a pesar de la superioridad técnica de Apple. Altair también alentó a que Bill Gates y Paul Allen crearan el lenguaje Basic para que funcionara en ellas y así fundaron Microsoft, que creó el sistema operativo MS-DOS de las máquinas IBM y se transformó en pocos años en la mayor empresa mundial de *software* y en la empresa símbolo de la economía de la información.<sup>2</sup>

Desde mitad de los años ochenta los microordenadores empezaron a funcionar en redes y se les podría añadir memoria extra, lo que revolucionaría el almacenamiento y el procesamiento de datos. A su vez, las redes se venían desarrollando con los cambios en las telecomunicaciones, como el primer conmutador Electronic de la Bell en 1969 y el conmutador digital por parte de AT&T a mediados de los setenta, comercializado desde 1977. La capacidad de las líneas de transmisión se incrementó con la fibra óptica, lo que amplió la posibilidad de transmisión de grandes paquetes de datos. Además, desde 1969 el Departamento de Defensa estadounidense creará la Arpanet, una red de comunicación electrónica de la Advanced Research Project Agency (ARPA). El protocolo TCP/IP, inventado por Cerf y Khan, permitió que diferentes tipos de redes se entrelazaran y, a partir de él, ARPA crecerá para convertirse, en la década de los noventa, en la Internet. La transmisión por satélite también permitió aumentar los flujos de la comunicación notablemente, incrementado en la misma década por la telefonía celular y por el correo electrónico en la Internet. Toda esta serie de innovaciones ocurrieron para Castells en un lugar particular —Estados Unidos— en un momento específico —los años setenta— por razones puramente tecnológicas; no fueron inducidos por la sociedad (Castells, 1996:79).<sup>3</sup>

Castells señala la emergencia de una lógica informacional que no sustituye a la lógica industrial, sino que se superpone a ella y la condiciona. En esto hay coincidencia con los teóricos del capitalismo cognitivo, pues no se trata de una etapa que hace tabla rasa con la lógica anterior, pero las penurias del trabajo parecen quedar reducidas a aquellos puestos que siguen subsumidos en la lógica industrial, quedando exentos de tales penurias los nuevos tipos de trabajo, propios de la «lógica informacional». De aquí surge una «sociedad dual», caracterizada por una segmentación del trabajo tal que los puestos penosos aumentan, pero los calificados también, dando lugar a configuraciones de nuevo tipo, muy singulares y complejas que recién están comenzado a comprenderse.

El economista de la Universidad de Sussex, Edward Steinmueller (2002), señala como un punto de inflexión en la industria informática la decisión de IBM de vender

<sup>2</sup> En esta historia de la informática tenemos que señalar la introducción de la interfaz de usuario basada en el ícono como uno de los momentos fundamentales. Esto se produjo en 1984 con el Macintosh de Apple.

<sup>3</sup> La historia de la aparición y evolución de la computadora puede verse detalladamente en Castells (1996).

separadamente el *software* del *hardware* en 1969, cuando dominaba 2/3 del mercado mundial de la computación.

La invención del microprocesador y las mini computadoras por Intel en 1972 facilitó el desarrollo de las computadoras a expensas de los grandes y caros *mainframes* (computadora central, grande, potente y costosa) de las empresas. El *hardware* va a dominar el sector hasta los años ochenta, donde comienza a tornarse favorable al desarrollo del *software* (Parthasarathy, 2004).

Desde allí en adelante, en Estados Unidos primero y luego en Europa, y en otros países, comienza a desarrollarse el sector de desarrollo de *software* aunque no hubiera un crecimiento simultáneo del sector de *hardware*; países como Irlanda, Israel e India se especializan en este sector y más recientemente en Sudamérica, Brasil y, en menor medida, Argentina. Casi siempre las iniciativas de estímulo al sector responden a políticas deliberadas de los Estados, más que a un surgimiento espontáneo, pero encuentran apoyo en un telón de fondo de prácticas sociales vinculadas al uso de las nuevas tecnologías.

En esta nueva etapa, la preeminencia del trabajo intelectual en la producción de bienes complejos ha obligado a reconsiderar la parcelación del trabajo en la búsqueda de la integración de las tareas y la comprensión del proceso de producción, todo lo cual da origen a una división del trabajo de nuevo tipo, caracterizada por Carlo Vercellone como una «división cognitiva del trabajo» (Vercellone, 2011). Vercellone sugiere la emergencia de una división cognitiva del trabajo, que difiere sustantivamente de la propia del capitalismo industrial, en cuya base se encuentra justamente el pasaje hacia un nuevo tipo de capitalismo, el capitalismo cognitivo, caracterizado por la valorización del conocimiento más que el de la fuerza de trabajo propiamente dicha.<sup>4</sup> Para el filósofo Antonio Negri todos estos cambios ponen en evidencia la necesidad capitalista de capturar la potencia del llamado «trabajo inmaterial» (Negri y Lazzarato, 2001).

El trabajo inmaterial es el trabajo que crea bienes inmateriales, como el conocimiento, la información, las relaciones sociales o una respuesta emocional, y es un tipo de trabajo que habría terminado con la hegemonía del trabajo industrial (Hardt y Negri, 2002). El conocimiento, como un medio y un fin en sí mismo, no es algo propio ni exclusivo del capitalismo contemporáneo. En el capitalismo industrial el conocimiento parecía estar objetivado en las máquinas, pero aún ese conocimiento codificado era el resultado del trabajo de ingenieros que las diseñaban, estudiaban y perfeccionaban continuamente, resultando de ello una codificación que nunca era exhaustiva, ya que siempre existía margen para el denominado «conocimiento tácito». En el capitalismo actual es justamente este conocimiento tácito el que busca ser capturado de manera más decisiva, ya que es el resultado

<sup>4</sup> Véase Míguez, 2011a.

de un trabajo cooperativo y social, que depende de una interacción específica y contextual con los medios de producción, antes que una mera relación individual o singular con las máquinas o herramientas.

### **El sector de desarrollo de *software* en Argentina**

La oferta de *software* y servicios informáticos en Argentina reconoce un origen temprano, en la década de los años 70, siendo uno de los primeros países de Latinoamérica en poseer una dotación de trabajadores informáticos relativamente abundante y calificada. A nivel académico, el desarrollo de la informática reconoce sus primeros pasos muchos años antes que las primeras empresas del sector, en la década de los años 50. En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires –cuyo decano era el Dr. Rolando García, vicepresidente del recién creado Conicet–, el profesor Manuel Sadosky fue el impulsor de la compra de la primera computadora y de la creación de un instituto de matemática aplicada. Esta primera computadora fue adquirida a fines de 1958 e instalada en 1961 para que sirviera tanto para tareas científicas como de servicio para diversos usuarios. El Instituto de Cálculo comenzó a funcionar en 1960, dirigido por Sadosky, hasta el golpe militar de Juan Carlos Onganía, en 1966 (Jacovicks, 2004).

En marzo de 1960, se crea Sadio (Sociedad Argentina de Informática e Investigación Operativa), que tiene como objetivos:<sup>5</sup>

- Identificar, unificar y extender el conocimiento de las ciencias y las técnicas del tratamiento de la información, y la práctica de métodos objetivos y cuantitativos de decisión; se incluyen como disciplinas participantes a la Investigación Operativa, el Estudio de los Sistemas, la Informática y la Estadística.
- Estimular el contacto entre los profesionales que realicen actividades relacionadas con las disciplinas mencionadas, así como también el libre intercambio de experiencias entre ellos y los de otros países.
- Promover la enseñanza y entrenamiento en los campos de las disciplinas mencionadas, así como desarrollar reuniones, conferencias y programas educacionales o de investigación con tal fin.

Con el golpe de Estado de Onganía que dio comienzo a un duro embate contra la actividad científica y tecnológica desarrollada desde el Estado, se interrumpió el desarrollo de una computadora propia –denominada Cefiba– en la Facultad de Ingeniería de la UBA, a cargo del Dr. Ciancaglini, así como también el proyecto de desarrollo del Ing. Jorge Santos, de la Universidad Nacional del Sur, de una computadora pequeña y una investigación

<sup>5</sup> Según lo indicado en el Art. 2 del Estatuto Social de Sadio, [www.sadio.org.ar](http://www.sadio.org.ar)

en álgebras multivariadas y su implementación electrónica (Jacovicks, 2004). Este golpe dio lugar a la tristemente célebre intervención policial en la facultad de Ciencias Exactas, conocida como «la noche de los bastones largos». Se trató de la interrupción de procesos muy avanzados en el contexto latinoamericano y aun en el mundial, donde la informática estaba todavía muy apegada al desarrollo del *hardware* (como lo estará hasta casi la década de los 70, cuando IBM comience a vender *software* independiente del *hardware* que producía) (Erbes, Robert y Yoguel, 2006:157).

Los principales exponentes académicos de la informática coinciden en señalar la falta de una política de Estado en la materia como un problema estructural del sector en Argentina, sobre todo desde el golpe de 1966 hasta el retorno de los gobiernos democráticos en 1983, período cuando, en cambio, se desplegó sin mayores trabas en los países desarrollados.

Durante los años 70, los desarrollos significativos se hicieron a través de la inversión externa directa y en empresas nacionales, en los breves momentos de gobiernos democráticos, donde surgieron proyectos industriales para la construcción de equipos como Microsistemas en Córdoba y Técnica Erova y Fate en Buenos Aires, al tiempo que IBM se instaló para producir y exportar impresoras (Erbes, Robert y Yoguel, 2006:158).

Hubo que esperar a los años 80 para que el retorno de los gobiernos democráticos volviera a poner en la agenda del gobierno la necesidad de impulsar al sector informático. En esta década se formularon, por primera vez, los lineamientos de una política de fomento para el sector de *software*, con el funcionamiento de la Comisión Nacional de Informática a partir de 1984. Ello permitió el desarrollo de proyectos propios con un programa de sustitución de importaciones y acuerdos de transferencia de tecnología con empresas transnacionales líderes del sector, orientadas al desarrollo tecnológico local, como IBM (fabricación de periféricos) y Olivetti (equipos de cálculo electromecánico) y otras empresas nacionales como Microsistemas SA (adaptación de equipos importados), Itron (microcomputadoras), Idat (microcomputadoras, manipulador de discos rígidos y terminales de video) Fimpar (microcomputadoras, manipulador de discos rígidos e impresoras), Fate (calculadoras), etc. (Azpiazu *et al.*, 1986).

Nuevamente Manuel Sadosky tendrá una destacada intervención como Secretario de Estado de Ciencia y Tecnología, desde cuya condición impulsó la creación de la Escuela Superior Latinoamericana de Informática (Eslai), «un intento de crear un instituto universitario, de muy alta calidad, de tres años de duración con las características del Instituto Balseiro, pero en informática» (Jacovicks, 2004). El proyecto Eslai buscaba constituir un centro de excelencia en docencia universitaria e investigación en informática para la región latinoamericana, y aspiraba realizar una importante labor de capacitación profesional,

brindando cursos de actualización dictados por especialistas de primer nivel internacional. Buscaba elevar el nivel general de los sistemas regionales de formación profesional, superar el atraso del sector y disminuir la brecha tecnológica mediante la inserción en el sistema académico y productivo de un grupo reducido, pero altamente capacitado, de graduados y egresados, que completasen su formación de postgrado en el exterior y posteriormente regresasen al país (Aguirre y Carnota, 2004).

En esos mismos años, se firmó un acuerdo entre los gobiernos de Argentina y Brasil, y en enero de 1985 llegó a Buenos Aires una misión brasileña para sentar las bases de la cooperación en el área, lo que dio lugar al Programa Argentino Brasileño de Informática (PABI), en cuyo seno se desarrollaron las EBAs. Se trataba de Escuelas de Verano, realizadas anualmente con sede rotativa en uno u otro país, donde una masa importante de estudiantes y recién graduados de las carreras informáticas accedieron a contenidos cercanos a la frontera tecnológica y tenían como objetivo contribuir con la creación de una masa crítica de investigadores, y la formación de una escuela de pensamiento regional en informática. (Aguirre y Carnota, 2004). Erbes, Robert y Yoguel señalan que estos programas ponían de manifiesto el menor desarrollo de las calificaciones de los trabajadores informáticos en el país y dan impulso a las mencionadas Eslai, pero ponían en evidencia el predominio del «modelo lineal de innovación en los ambientes académicos» con escasos nexos con el sistema productivo. En este modelo, «el rol de los recursos humanos dedicados a la investigación básica y aplicada es la generación de documentos, papers y patentes que son absorbidos aguas abajo y transformados en forma automática, en el sector privado, en desarrollos tecnológicos e innovaciones», lo que supone que el conocimiento fluye en forma automática desde el nivel teórico al aplicado, desconociendo que los incentivos en cada sector son de naturaleza diferente: prestigio y ascenso en la carrera académica del lado de la investigación, y obtención de ganancias extraordinarias (rentas tecnológicas) por el lado de la producción (Erbes, Robert y Yoguel, 2006:155).

Para este enfoque, los límites se relacionaban directamente con la falta de una política industrial adecuada por parte del Estado, ya que este «no cambió la orientación de sus compras de informática, limitando la entrada a proveedores nacionales y a otras empresas multinacionales, lo que afianzó la concentración del mercado» (Erbes, Robert y Yoguel, 2006:159). Esto se puso de manifiesto en el escaso éxito del régimen informático hacia finales de los años ochenta, donde sobrevivían solo cuatro de los quince proyectos aprobados en el segmento de las Pyme y que, además, eran controlados por grupos económicos locales (Microsistemas controlada por Perez Companc, ICSA controlada por Pescarmona, Autored y SSD compradas por la empresa trasnacional Psinet) (Aspiazu *et al.*, 1990 citado por Erbes, Robert y Yoguel, 2006:160).

Durante los años noventa, el país atravesó un período signado por las políticas económicas alineadas a las corrientes neoliberales que, vía el denominado Consenso de Washington, impactaron la actividad del Estado y del sector privado en todas sus dimensiones. Es ocioso abundar en las múltiples consecuencias que se derivaron del denominado Plan de Convertibilidad llevado adelante por el Presidente Carlos Menen, con nefastas consecuencias para la historia económica y social del país,<sup>6</sup> y que desembocaron en la peor crisis económica de su historia en diciembre de 2001. En relación a las políticas económicas, se destaca la intensificación de la apertura comercial y financiera, la desregulación de los mercados y las políticas de flexibilización laboral, así como la reducción del tamaño del Estado a partir del proceso de Reforma del Estado y las privatizaciones del patrimonio estatal.

En el campo específico de la informática, así como de la tecnología en general, predominó un visión según la cual el conocimiento, incorporado mediante la importación de bienes de capital —como el *software* y el *hardware*—, se derramaría a la estructura productiva y a la sociedad en su conjunto mediante incrementos de productividad, asociados linealmente a la mera incorporación de estos bienes y servicios de mayor desarrollo tecnológico que los que se producían localmente (Erbes, Robert y Yoguel, 2006:160). Tanto esto fue así que las políticas tecnológicas mencionadas llevadas a cabo en los años 80 van a ser desmanteladas en este período.

No obstante, algunos investigadores destacan efectos en el sistema académico universitario de relevancia para el sector:

A partir de la masiva posibilidad de asistir a cursos de capacitación y de tener contacto con investigadores de primera línea que brindó la Eslai y luego con la inserción de sus primeros egresados, se inició un proceso de enriquecimiento del sistema académico que iba a acelerarse durante toda la década del 90 y a continuar en lo que va del milenio. La investigación se fue insertando en la actividad universitaria, creciendo notablemente su producción; surgieron Escuelas de Postgrado y a partir de 1994 los egresados de la Eslai, junto con otros graduados que habían partido a realizar doctorados en el exterior, comenzaron a reintegrarse a nuestras universidades. La cantidad de doctores en Informática en la Argentina sufrió un incremento destacable. En un relevamiento de 1994 se encontró solo un par, en el presente hay más de 35. (Aguirre y Carnota, 2004: 2).

En la segunda mitad de los años noventa, entusiasmo a los emprendedores del sector las posibilidades generadas por la creación de la Agencia para la Promoción Científica y Tecnológica y el Fondo para la Mejora de la Calidad de la Enseñanza de Grado de la Ciencia (Fomec), pero, a pesar de estos esfuerzos, ambas iniciativas no tuvieron un impacto directo en el sector de informática. En este marco, podemos identificar algunas tendencias

<sup>6</sup> Al respecto, remitimos al minucioso trabajo de Alberto Bonnet sobre el período (2007).

claramente diferenciadas en el sector. En cuanto al *hardware*, los aumentos significativos de las importaciones relegaron el desarrollo de las empresas locales que hacían adaptaciones de los productos importados. En cuanto al *software* y los servicios informáticos, la demanda se incrementó notablemente, sobre todo por parte de las empresas privatizadas y del sector financiero, para un número reducido de firmas, en muchos casos filiales de empresas transnacionales. Pero la demanda de *software* de mayor nivel de complejidad continuó abasteciéndose de los desarrollos del exterior (Erbes, Robert y Yoguel, 2006:160).

Según estimaciones de López, Chudnovsky y Melitsko, existían en el año 2000 alrededor de 500 empresas de *software* y servicios informáticos que empleaban cerca de 15.000 personas. En total facturaban casi 2.000 millones de dólares, donde la mitad correspondía a la venta de servicios informáticos, 350 millones de dólares a venta de *software* local y 650 millones de dólares a la venta de *software* importado. Aunque el grueso de la facturación correspondía a empresas extranjeras (66 por ciento) y de más de 50 empleados (80 por ciento), en Argentina la mayoría de las empresas era de capital nacional y contaba con menos de 50 empleados. Se trata, como vemos, de un mercado altamente concentrado de grandes empresas, filiales que distribuyen licencias de *software* desarrolladas en sus casas matrices, empresas de *hardware* que realizan también servicios informáticos y consultoras que implementan paquetes informáticos para bancos y grandes empresas (Chudnovsky, López y Melitsko, 2001).

El sector ha mostrado desde sus orígenes y hasta el fin de la convertibilidad una fuerte orientación hacia el mercado interno y una visible especialización en productos de *software* para la gestión empresarial. En relación al primer punto, Argentina se contrapone con otros países de «ingreso tardío» a la denominada Tercera Revolución Industrial, como India, Irlanda e Israel –los casos paradigmáticos de los años 90 en el sector *software*– que producen entre 4 y 10 veces más que Argentina y exportan más de tres cuartas partes de su producción, muy lejos del 3 por ciento que Argentina mostraba hacia el año 2000. Y muy lejos también de otros países latinoamericanos de menor desarrollo relativo como Uruguay y Costa Rica, que exportan más del 30 por ciento de la producción.

El ascenso relativo del sector a finales de la convertibilidad estaba más relacionado con ciertas contingencias específicas suyas a nivel mundial, que al desarrollo de capacidades innovativas propias. Como señala López:

En el período 1998-2000, predominantemente recesivo en la economía argentina, las firmas de SSI habían incrementado su facturación en un 40 por ciento, en tanto su empleo había crecido en una proporción similar (43 por ciento), aunque esta dinámica performance puede haber estado asociada, en buena medida, al denominado «efecto Y2K». A su vez, el desempeño empresarial había sido bastante heterogéneo, ya que habían crecido más vigorosamente los proveedores de servicios y las firmas que comercializan *software* extranjero, así como las de mayor tamaño relativo (López, 2003b:181).

Otro aspecto a destacar, que surge del trabajo de la Cepal sobre alrededor de 100 firmas del sector, es que el 65 por ciento de ellas fueron creadas después de 1990, siendo muy pocas las firmas fundadas antes de los años 80, fundamentalmente grandes firmas multinacionales de *hardware* y telecomunicaciones que proveían, además, *software* y servicios informáticos. En los noventa, el sector se caracterizaba por tratarse de ser dual, dominado por un pequeño número de empresas de gran tamaño, en su mayoría extranjeras, que comercializaban productos extranjeros y servicios informáticos a grandes clientes privados y públicos. Estas coexisten con un conjunto numeroso de empresas pequeñas de capital nacional, que se dedican al desarrollo de *software* local, como servicios informáticos que, básicamente, tiene como clientes a empresa Pymes sin un patrón de especialización claro; es decir, con un alto grado de diversidad de actividades, pero siempre, en mayor o menor medida, orientadas al *software* de gestión.

Con pequeños matices, esta caracterización seguirá en parte presente hasta la actualidad, con la salvedad de que surgieron posteriormente una gran cantidad de firmas pequeñas, al calor de la devaluación de la moneda, que se dedicaron al desarrollo y exportación de *software* gracias al diferencial de costos que, en términos internacionales, ofrece una mano de obra relativamente calificada con salarios bajos en dólares para la media del sector a nivel global.

La percepción de que Argentina contaba con ventajas para producir y exportar *software* estimuló que, desde el Estado, se buscara la manera de promover al sector con alguna medida de política industrial. Es así como comienzan a darse los primeros pasos para la sanción de la ley 25.922 de «Promoción de la Industria del Software».

Esta Ley se promulga a continuación de la ley 25.856 de diciembre de 2003, la cual asimilaba la producción de *software* a una actividad industrial, con el fin de que pudiese ser objeto de políticas de promoción industrial. Promulgada la ley de Promoción de la Industria del Software en agosto de 2004, unos años después, en julio de 2011, se va a prorrogar su vigencia hasta el año 2019, lo que evidencia la marcada inclinación del gobierno a desplegar políticas estatales favorables al desarrollo del sector.

Diferentes ministerios van a desarrollar políticas de todo tipo al respecto. El Ministerio de Economía, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Ciencia y Tecnología van a poner el foco en el *software* con planes de desarrollo de clusters y polos tecnológicos, planes de apoyo para certificación de calidad, capacitación para trabajadores jóvenes, becas para estimular el estudio de carreras informáticas y diversos proyectos de tecnicaturas a nivel terciario y universitario. Todo ello configura un elevado número de políticas estatales sin una coordinación centralizada y con superposición de objetivos y funciones (Gasjt, 2012).

El sector fue uno de los de mayor crecimiento en términos de empleo. El empleo registrado pasó de 6.700 a 37.900 puestos de trabajo entre 1998 y 2011. Llamativamente, el 66 por ciento de los empleados en actividades de informática lo hacen en empresas grandes, un 30 por ciento en Pymes de entre 6 y 40 empleados y apenas un 4 por ciento en microempresas de menos de 5 empleados (IBM con 9000 empleos representa casi el 20 por ciento del empleo registrado) (Gasjt, 2012). Las filiales de ETN, vinculadas al *outsourcing* y a la exportación de servicios, son las que explican el aumento del empleo en este segmento.

Sin embargo, el trabajo no registrado y el empleo por cuenta propia bajo la figura del «monotributo» es muy importante para entender al sector. El empleo en negro se ha reducido del 26 al 9 por ciento entre 2004 y 2010, y se da sobre todo en las microempresas. Pero estas, a diferencia de otras ramas de la economía, pueden operar y competir exitosamente con las grandes y generar buenos empleos, pero no en grandes volúmenes, puesto que, como surge de estudios recientes, la mayoría de los trabajadores del sector lo hace en empresas más grandes. Buena parte de los empleados en estas microempresas están a título individual como empresas unipersonales, pagando el monotributo, por lo que su carácter asalariado se ve distorsionado. En los primeros años de la devaluación, ello no configuraba un gran problema, dada la alta demanda y los buenos salarios del sector, pero conforme esto se fue reduciendo, se produjeron fuertes tensiones que se expresan en la reciente formación de sindicatos para representar a los trabajadores. El 70 por ciento de los cuentapropistas pasó por la educación superior (tiene educación universitaria completa o incompleta); a diferencia de otros sectores, si bien el paso por la universidad es frecuente, la mayoría de los trabajadores no siente que debe finalizar la carrera universitaria para insertarse laboralmente (Míguez, 2011b). Como sabemos, las áreas de aplicaciones posibles del *software* son numerosísimas y el trabajo en las microempresas, aunque sea minoritario en términos cuantitativos, suele ser altamente calificado y vinculado a dinámicas diferentes a las del resto del sector

Desde un comienzo, la informática pasó del ámbito académico a mejorar los sistemas de información corporativos y luego la comunicación, primero entre los propios investigadores para posteriormente extenderse al resto de la sociedad. La diversidad de trabajos posibles hace que debamos establecer algunas áreas de referencia, que no agotan el amplio espectro de posibilidades, pero que delimitan buena parte de las tareas realizadas por los trabajadores informáticos.

En general, en el *software* existe un área de investigación básica y múltiples áreas donde se desarrollan diferentes aplicaciones. La primera se desarrolla en las universidades y también en instituciones de investigación de grandes firmas multinacionales o de grandes empresas de *software*. Estas actividades suelen estar concentradas en los países desarrollados, sobre todo en Estados Unidos, donde tienen sus casas matrices las grandes empresas y además existen las instituciones de estandarización.

Por su parte, las aplicaciones del *software* nos permiten delimitar amplias áreas de trabajo que podemos agrupar en las siguientes grandes categorías: desarrollo de *software* (a medida o paquetizado), desarrollo de videojuegos, infraestructura de *software* y la seguridad informática. El desarrollo de *software* es la escritura de líneas de código, instrucciones basadas en un lenguaje que hacen las aplicaciones puntuales como un sistema de facturación, un sistema de gestión, mantenimiento y mejoras funcionales. El *software* puede ser a medida del cliente o paquetizado, como sucede en empresas de todos los tamaños. El *software* a medida del cliente es el que requieren la mayor parte de las empresas; sin embargo, algunas firmas se especializan en la provisión de sistemas informáticos corporativos que permiten una administración del flujo de la información, con independencia de las singularidades del contexto institucional de cada país.

El desarrollo de videojuegos es un segmento muy singular de la producción de *software* que requiere gran creatividad y toma elementos cercanos a la llamada «industria del entretenimiento». En Argentina su desarrollo es reciente, pero crece aceleradamente. Los informáticos que trabajan en este rubro son muy pocos en términos comparativos con el resto del sector, pero presenta muchas diferencias con el desarrollo de *software* tradicional. Pero el *software* no se limita a estos sino que hay desarrollos singulares ligados a otros sectores como el industrial, las telecomunicaciones, la nanotecnología, la biotecnología, así como desarrollos singulares de contenidos de todo tipo, como páginas Web, *software* de simulación, etc.

También tenemos el trabajo de infraestructura de quienes se dedican a mantener los sistemas a nivel de los servidores, la seguridad de acceso físico y lógico, refrigeración, performance del *hardware*, es decir, más en relación con el *hardware* e infraestructura básica, servicios de mail, altas, bajas, modificaciones de usuarios. Relacionado con la infraestructura está la seguridad de los sistemas informáticos, sobre todo de las empresas del sector financiero.

La demanda de las empresas argentinas se concentra sobre todo en *software* de gestión, paquetizado o a medida. Pero también existen productos menos tradicionales como ciertos tipos de *software* especiales, así como otros productos destinados fundamentalmente a la exportación, como los videojuegos. En el caso de estos últimos, estamos ante una rama muy incipiente y orientada fundamentalmente al mercado externo.

### **El sector informático y el desarrollo de *software* en Brasil**

En Brasil podemos hacer referencia a dos momentos en el desarrollo de la industria informática, incluidas la producción de *software* y *hardware*.<sup>7</sup> Hasta 1975, la tecnología era

<sup>7</sup> En la historia de la informática en Brasil, el texto se basa en gran medida en «História dos Computadores no Brasil» -[http://www.din.uem.br/museu/hist\\_nobrasil.htm](http://www.din.uem.br/museu/hist_nobrasil.htm). Consultado el 16/01/2016.

básicamente importada de Estados Unidos y otros países, como el procesamiento de datos realizados en computadoras de gran porte, en empresas, universidades y organismo públicos. No había fabricación nacional de equipos, pese al hecho de que la IBM, por ejemplo, se había instalado en el país en 1917 y su primera fábrica fue inaugurada en la ciudad de Río de Janeiro en 1939. Recién en 1961, la fábrica pasó a armar computadoras. En ese mismo año, en el ITA –Instituto Tecnológico da Aeronáutica–, fue construido un computador didáctico para uso en el laboratorio, como actividad de fin de curso por parte de un grupo de alumnos supervisado por sus profesores. El «Zezinho», como fue bautizado, se transformó en el primer computador no comercial transistorizado, proyectado y construido en el país, siendo desmontado por los alumnos de los turnos siguientes, para nuevas experiencias.

Los gobiernos de la dictadura militar iniciada en 1964 estaban preocupados con el desarrollo tecnológico del país como estrategia de modernización e independencia. En diciembre de ese año fue creado el Serviço Federal de Processamento de dados (Serpro), para agilizar la administración pública y se convirtió, posteriormente, en la principal empresa estatal de producción de *software* y una de las mayores del país.

En ese período fueron apoyados proyectos en la Universidade de São Paulo (USP) y en la Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), con apoyo de la Marina de Guerra interesada en nacionalizar los equipamientos de electrónica a bordo. En 1974 fue creada una empresa estatal para la fabricación de computadoras, la Cobra, utilizando los resultados del proyecto G-10, desarrollado por profesores de la USP y la PUC-Rio.

En 1976 comienza un segundo momento de esta historia, con la creación de una industria nacional y la creación de una «reserva de mercado», regulada en 1977 con la fundación en 1979 de una Secretaria Especial de Informática (SEI), controlada por los militares, y hecha efectiva por la Ley Federal n° 7.232/84, la cual estableció por ocho años un incentivo a la formación y especialización de cuadros para la transferencia y la producción de tecnologías de montaje microelectrónico, arquitectura de *hardware*, desarrollo de *software* básico y de soporte (Tauile, 2001).

Dicha ley posibilitó la formación de grupos nacionales en la fabricación de *hardware*, los cuales se mantuvieron hasta la apertura económica de la década siguiente, protegidos de la competencia de los grupos internacionales, además de las variadas críticas y denuncias de formación de carteles, quiebras de patentes por esos grupos y obsolescencia tecnológica. Fuera de estas, fueron pocas las inversiones en el desarrollo de *software*. En 1986 fue fundada la *Associação Brasileira das Empresas de Software* y en 1987 fue promulgada la Ley N° 7646/87, la primera Ley de Software. En 1991 fue aprobada la nueva ley de informática en el congreso nacional buscando atraer capitales extranjeros para el

sector, pero fue dejada sin efecto en 1992, con el final del periodo previsto para la reserva del mercado (Tauile, 2001; Potengy e Castro, 2000).

Con la finalización del período de «reserva de mercado» la industria de *hardware* nacional prácticamente desapareció y se instalaron en el país empresas montadoras internacionales. La producción de *software* se volvió a dedicar a procesos de automatización bancaria y equipos de telecomunicaciones. Esto ha cambiado la capacidad técnica requerida, que se va a orientar ahora más decisivamente hacia la producción de *software* y procesamiento, con implicaciones en el empleo del sector (Bridi, 2014).

En 1993, dentro del Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade (PBQP) creado en 1990, fue conformado un subcomité para velar por la calidad del sector de *software* con la participación de empresas, gobierno y universidades. Dicho subcomité estaba orientado a incentivar el uso de herramientas, modelos y prácticas de gestión para volverlo competitivo interna y externamente. A partir de entonces, fueron realizadas investigaciones en el área que resultaron en medidas tales como la eliminación del SEI y el control por parte del Ministerio de Ciência e Tecnologia (Câmara dos Deputados do Brasil, 2007).

Con la apertura del mercado, el crecimiento del uso de los microcomputadores y la llegada de internet, el sector se fue dinamizando. En 1998 fue aprobada una nueva ley de software 9609/98, protegiendo a los autores y empresas que lo comercializaban y en 2004 paso a ser considerada prioritaria en el desarrollo industrial y de servicios (ABES -<http://www.abessoftware.com.br/a-abes/historia>).

En 2014, Brasil ascendió al octavo lugar en el mercado mundial del *software* y servicios, considerando apenas el mercado interno. El mercado mundial registraba un valor de 1.067 mil millones de dólares y Brasil poseía un mercado interno de 25,2 mil millones. En el ámbito latinoamericano, Brasil era el principal mercado seguido por México y Argentina (ABES, 2015).

La industria brasileña de *software* y servicios de tecnología de la información (IBSS) está compuesta por las siguientes actividades, utilizando la clasificación de CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas):

Desarrollo de software a medida; desarrollo y licenciamiento de software paquetizado y no paquetizado; consultoría en tecnología de información; soporte técnico, mantenimiento y otros servicios de IT; tratamiento de datos; proveedores de servicios y de hospedaje en internet; portales proveedores de servicios de contenido y otros servicios de información en la internet; reparación y mantenimiento de computadoras y de equipamientos periféricos; reparación y mantenimiento de equipos de mantenimiento (Softex 2012: 26).

Los datos de Softex (Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro) (2012) señalan que la mayoría de las empresas (cerca del 96 por ciento) emplean hasta 19 personas, siendo la media de 4 trabajadores por empresa, considerando las microempresas y empresas pequeñas con un único socio. Cerca del 3,3 por ciento emplean entre 20 y 99 empleados y, apenas un 0,4 por ciento, más de 100 empleados. Sin embargo, estas representan el 54,0 por ciento de las ganancias del sector y cerca del 44,6 por ciento del total de asalariados. Ellas son las llamadas «fabricas de software». Las demás, 96 por ciento, son pequeñas y medianas empresas distribuidas por todo el país, dirigidas a la producción de *software* paquetizado, por encomienda (Softex, 2012). En 2009, el número de personas ocupadas en el sector, entre socios y asalariados fue de 447.020. Ese número deja afuera a los llamados «servicios de terceros y personas jurídicas» (PJs), e incluyen un número en reducción, los trabajadores de cooperativas de trabajo, que pasaron de 7.232 en 2003 a 1.370 en 2009, en función de la mayor fiscalización de las secretarías de trabajo del Ministerio Público del Trabajo sobre esas cooperativas. La tercerización es el procedimiento habitual en esas empresas como forma de reducción de costos.

Los números mencionados se refieren exclusivamente a las empresas de producción de servicios de tecnología de la información (TI). Otras empresas desarrollan *software* y servicios como actividades complementarias a las actividades principales, en el comercio, el agro, la industria y la administración pública, manteniendo sectores y departamentos específicos para esas actividades. Son las llamadas Nibss, donde N significa «no», «no industria de software y servicios». En 2010, esas empresas empleaban 364.249 trabajadores, lo que sumado a los trabajadores de las IBSS da un total de 811.269, una cifra aproximada dado que los datos se refieren a años diferentes (2009 y 2010).

Los trabajadores de *software* y servicios incluyen a las siguientes ocupaciones conforme la CBO (Clasificación Brasileña de Ocupaciones): directores de servicios de informática; gerentes de tecnología de información; ingenieros en computación; administradores de redes; sistemas de bancos de datos; analista de sistemas computacionales; técnicos de desarrollo de sistemas y aplicaciones; técnicos en operaciones y monitoreo de computadores; técnicos de telecomunicaciones; operadores de redes de teleprocesamiento y afines; operadores de equipos de entrada y transmisión de datos (Softex, 2012:134).

La diversidad de formación de estos trabajadores puede ser vista a partir de la selección de cursos superiores considerados de interés para el sector. Además de las áreas consideradas el core, como Ciencias de la Computación, Ingenierías, Electrónica y Automatización, Procesamiento de Información (análisis de sistemas y procesamiento de datos), se dictan cursos de Técnicas Visuales y Producción Multimedia, Biblioteconomía Información y archivos, Matemática, Comunicación Social, Comercio y Administración, Contabilidad, Lingüística, Traducción, Economía, Derecho, entre otros (Softex, 2012).

La fuerza de trabajo de las IBSS es mayoritariamente joven. Cerca del 51 por ciento tiene entre 18 y 29 años de edad, y 42,4 por ciento entre 30 y 49 años. Apenas un 6,7 por ciento tiene 50 años o más, y generalmente ocupan cargos de dirección. Curiosamente, 0,2 por ciento son trabajadores de hasta 17 años lo que puede indicar la presencia de los «génius de garaje» que son contratados a partir del desarrollo de aplicativos, juegos y otras actividades características. Esa generación «Y» está presente en todas las actividades del IBSS, lo que puede ser atribuido a su identificación como actividad con características vistas como positivas y, en cierta medida, generacionales, como innovación, flexibilidad y movilidad. No son mayoría en aquellas actividades que exigen mayor «seniority» o experiencia, como las consultorías, el tratamiento de datos, proveedores de servicios de aplicación y hospedaje en internet. Se destaca también la presencia de instituciones públicas en el tratamiento de datos, lo que explica la presencia de trabajadores, más estables, con más de 50 años.

En cuanto a la escolaridad, 25,6 por ciento de los trabajadores tenían hasta el nivel medio completo y el 22 por ciento el superior incompleto. Cerca del 51,7 por ciento tenía finalizada la enseñanza superior y 0,6 por ciento eran posgraduados. Estos porcentajes indican trabajadores altamente escolarizados, sin embargo no necesariamente con enseñanza superior, dado que el 47 por ciento estaba por debajo de esa titulación. De cualquier forma, los trabajadores con enseñanza superior son mayoritarios en casi todas las empresas dirigidas al *software* a medida, *software* no paquetizable, consultoría en TI, y soporte técnico. Los trabajadores con enseñanza superior incompleta eran mayoría en la reparación de computadoras y periféricos, 68,1 por ciento (siendo 45,8 por ciento con enseñanza media); portales, proveedores de contenido, 55,2 por ciento tratamiento de datos, proveedores de servicios de aplicación en la internet, 59,8 por ciento; y *software* paquetizable, 54,5 por ciento. Los trabajadores ocupados en la Nbiss siguen esos mismos porcentajes con pequeñas variaciones.

La rotación de esos trabajadores es alta (31,5 por ciento), perdiendo apenas con el sector de la construcción civil. La rotación es mayor en las pequeñas empresas. Considerando el período 2007-2009, el porcentaje fue del 99,4 por ciento entre las empresas con hasta cuatro empleados, siendo que disminuye, sin embargo, con una media bien alta, conforme el tamaño de las empresas: 40,2 por ciento de las empresa de 5 a 99 empleados y el 30,7 por ciento de las empresas con más de 100 empleados. Esta rotación es atribuida al crecimiento del mercado en el período, por la competencia entre empresas, por la atracción del sector público, por el emprendimiento presente en el sector y por la tendencia de esos trabajadores a buscar abrir su propia empresa (Softex, 2012:294).

El promedio de la remuneración puede ser verificado también por el tamaño de la empresa: de 3,2 (800 dólares) en pequeñas empresas (hasta 4 empleados) para una media

de 8,9 (2,225 dólares) en empresas con más de 100 empleados. Entre los consultores se encuentran las mayores remuneraciones. La variable escolaridad acompaña la variación positiva de los salarios. Los trabajadores con estudio superior completo tienden a tener mayores salarios. Esos valores varían también conforme el nivel gerencial, superior y técnico, siendo que en las Nibss, tienden a ser menores que en las IBSS. El nivel técnico agrupa a los menores salarios. Estudios cualitativos como los realizados por Bridi (2014) y Bridi y Motim (2014), permiten percibir matices en la remuneración que huyen de la media, pero sin cuestionarla. Los datos de Softex (2012) basados en datos censales del IBGE, destacan la prevalencia de los contratos formales con variaciones salariales. Solo en los servicios de reparación de equipos que se sitúan en el sector de *hardware* esta situación se invierte, con una mayor informalidad o ausencia de contratos (Softex, 2012:285). En los estudios de Oliveira (2009), Braunert (2012), Martins (2013) y Rosenfield (2011) esta formalidad viene acompañada de una gran movilidad entre empleos e incluso de situación (como asalariado o cuentapropista), presionados por plazos, y la necesidad de estar involucrados en nuevos proyectos.

Vale insistir que estos datos se refieren a trabajadores formales, asalariados, sin considerar el porcentaje de PJs y otros vínculos que no fueron captados por la investigación de Softex, principalmente en las pequeñas empresas.

### **Argentina y Brasil: una comparación posible pero desigual**

Los sectores relacionados con el *software* y el *hardware* en Argentina y Brasil datan del período desarrollista. Mientras que en Argentina tuvo un desarrollo inicial débil con el origen de la Sadio, no va a ser hasta los años ochenta cuando comienza a tener cierta visibilidad. En 1982 surge la Cámara de Empresas de Software (que en 1990 será la Cessi) y en 1984 se crea la Comisión Nacional de Informática, en el marco de la cual se celebran numerosos acuerdos de transferencia de tecnología con empresas transnacionales. También en 1985 se crea la Es lai y se establecen acuerdos de colaboración con Brasil, pero el sector recién en 1990 comienza a tener cierta relevancia con la creación de la Cessi. En Brasil, en cambio, muy tempranamente el gobierno militar crea en 1964 la Serpro, el Servicio Federal de procesamiento de Datos e intenta dar protección al sector para que produzca *hardware*. En 1974 una empresa estatal fabrica la computadora Cobra así como la SEI, controlada por los militares. En 1986 se crea la asociación brasilera de Empresas y al año siguiente se promulga la primera Ley de Software en Brasil.

Se trata de los dos países que hicieron algún esfuerzo en esa dirección en Sudamérica e, incluyendo a México, en toda América Latina. Sin embargo, sólo Brasil alcanzó a producir *hardware* propio basado en una industria nacional, lo que se fue haciendo más difícil con el final del período de protección en 1992.

Coincidiendo con el avance del desarrollo de *software* en el mundo, en la década de 1990 se produce el despegue definitivo del sector en Brasil, mientras que en Argentina ello deberá esperar a los años 2000, cuando el avance de las calificaciones laborales presentes en los trabajadores del sector se combine con una moneda local devaluada y se presenten oportunidades de exportación significativas. Entre 1987 y 1998, se sancionaron en Brasil tres leyes de *software* mientras que en Argentina recién en 2003 se promulga una ley que la va a considerar una actividad industrial y en 2004 se sanciona la primera ley de *software*, que va a ser sucesivamente renovada.

La diferencia entre el tamaño del sector en ambos países es significativa ya que en el caso de Argentina alcanzaba en 2011 los 38.000 empleados mientras que en Brasil superaba el millón de trabajadores. En ambos casos quedan sin incluir trabajadores que lo hacen en el marco de una relación laboral encubierta, bajo el régimen del Monotributo en Argentina o de los PJs en Brasil.

Considerando los trabajos registrados se encuentra una similitud importante en cuanto al porcentaje total de trabajadores que lo hacen en empresas grandes. En 2011 en Argentina, el 66 por ciento de los trabajadores se desempeñaban en empresas de más de 40 empleados, mientras que, en Brasil, el porcentaje de trabajadores en las llamadas fábricas de *software* alcanza el 50 por ciento del total. Con la salvedad de que estas grandes empresas representan en Brasil apenas el 0,4 por ciento del total, siendo el 96 por ciento de ellas empresas de menos de 19 trabajadores.

En Brasil, el 70 por ciento de los trabajadores están registrados, mientras que en Argentina se está avanzando en la formalización, al mismo tiempo que la tercerización impone lógicas formalmente legales, pero que no reflejan la situación real de trabajo como el caso de los trabajadores obligados a facturar como monotributistas.

En suma, se trata de dos países latinoamericanos donde el sector ha tomado cierta relevancia a pesar de que en Brasil se trata del octavo mercado de *software* en el mundo, con un número creciente de trabajadores, que suman más de tres millones si consideramos el sector informático como un todo (*software*, *hardware*, mantenimiento y reparación) (Bridi, 2014). En el caso de Argentina buena parte del *software* tiene como destino la exportación, que pasó del 3 al 27 por ciento del total de ventas entre los años 2000 y 2011 siendo el 10° exportador mundial en 2009 (Gasjt, 2012), mientras que en Brasil se centra en el consumo interno.

## Conclusiones

El sector informático constituye el sector paradigmático de los vinculados con las tecnologías de la información y la movilización del conocimiento. En América Latina encon-

tró un desarrollo relevante en los tres países económicamente más dinámicos, como son Argentina Brasil y México. A los efectos de nuestro estudio, interesaba poner el acento en la comparación entre los dos primeros, por ser los países que encabezaron los avances sudamericanos, incluso en la producción de *hardware* en el caso del segundo.

La relevancia del desarrollo de *software* consiste justamente en que no requiere necesariamente una trayectoria industrial previa como condición necesaria para el despegue. Por más que buscamos afirmar que este nuevo sector repite las condiciones inherentes al modo de producción capitalista, en el sentido de la explotación del trabajo y la subordinación del trabajador, los datos empíricos muestran un conjunto de situaciones diferenciadas que exigen una reflexión sobre los cambios en el mundo del trabajo. Esos cambios exigen que analicemos los nuevos sectores de empleo y ocupación a partir de su especificidad. Flexible en su constitución, el trabajo informacional, de desarrollo de *software* principalmente, presenta características que lo distinguen del trabajo fabril y de los servicios, aunque usemos el término «fabrica de software» (Castillo, 2007) para definir la producción y el trabajo en las grandes empresas y sus tentativas de estandarización.

Esa flexibilidad no se refleja solamente en las jornadas de trabajo, sino también en estas en virtud del vínculo que ese trabajador posea. Cambios de horarios pre-establecidos, exigencias de finalización de proyectos en tiempos determinados, pretendida autonomía del *home office*, donde el trabajador «elige» cómo y cuándo trabajar. El registro de procedimientos o su tentativa, funcionan aquí como control de calidad y del tiempo que el trabajador necesita para ejecutar proyectos.

Ese trabajo es flexible también en su formación. Si observamos la escolarización, en el área de computación no se limita a ella, permitiendo la entrada de especialistas con dominio en lenguajes vinculados a programas, juegos y actividades afines. Para estos, la formación escolar funciona como el complemento de un conocimiento adquirido desde la infancia en la utilización de aparatos con tecnologías digitales. Flexibles también con relación al aprendizaje propiciado por las redes de computadoras, fuente de elaboración de software abiertos que son apropiados libremente por personas y empresas que los utilizan, al mismo tiempo que después los desarrollan para la utilización privada. Las comunidades virtuales funcionan no solo como intercambio de información y aprendizaje sino también para el intercambio de informaciones sobre el mercado y condiciones de trabajo y salarios, siendo que las asociaciones virtuales funcionan como sindicatos igualmente virtuales, a pesar de que estos existan (Izerrougene, 2010)

Tenemos creatividad, innovación y subordinación por parte de esos trabajadores, señal de un patrón específico y de un mercado de trabajo competitivo y fragmentado, en el que pesan las grandes corporaciones multinacionales. Las empresas y polos digitales se desparraman por todo el país acompañando la dimensión de informalización de toda la sociedad.

En Brasil se hace difícil hablar, sin embargo, de «precarización» de las relaciones de trabajo, pues no se observa un proceso de pérdida de derechos adquiridos. Nos referimos a la intensificación del trabajo, la fragilidad de los vínculos laborales, en tanto la mayoría de los trabajadores del sector poseen contratos regulares, existiendo varios proyectos de ley buscando una mayor regularización de los contratos de trabajo. Sin embargo, en Argentina es más notoria la precariedad del vínculo cuando se reemplaza, generalmente de manera fraudulenta, el vínculo laboral por uno comercial, como es el del caso de los trabajadores monotributistas.

La inmaterialidad de esa producción, su dependencia del trabajo vivo, coloca numerosas preguntas que actualizan el debate sobre el trabajo, sobre la noción de valor trabajo, vinculada a los tiempos necesarios para su realización, al grado de alienación del trabajador y a sus posibilidades de resistencia; en otros términos, a las formas de subordinación del trabajo cognitivo o creativo, a la lógica capitalista.

## Referencias bibliográficas

- ABES [Associação Brasileira das Empresas de Software]** (2015). *Mercado Brasileiro de Software: panorama e tendências*, São Paulo, ABES.
- Aguirre, Jorge y Raul Carnota** (2004). «Dos emprendimientos regionales transformadores del Sistema de Educación Superior de Informática». Disponible en <http://www.sadio.org.ar>. Consultado en febrero de 2016.
- Aspiazu, D., E. Basualdo y H. Notcheff** (1986). «Estructura y transformaciones de la industria electrónica en la Argentina», Serie Documentos e informes de investigación n° 45, Buenos Aires, Flacso.
- Bonnet, Alberto** (2007). *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*, Buenos Aires, Prometeo.
- Braunert, Mariana Bettega** (2012). «O trabalho e as formas de contratação dos desenvolvedores de software: um estudo em empresas de Curitiba e região». Dissertação de Mestrado em Sociologia, Curitiba, Universidade Federal do Paraná (UFPR).
- Bridi, Maria Aparecida** (2014). «O setor de tecnologia da informação: O que há de novo no horizonte do trabalho?» *Política & Trabalho, Revista de Ciências Sociais*, n. 41, pp. 277-304, João Pessoa.
- Bridi, Maria Aparecida y Benilde Lenzi Motim** (2014). «Trabalho e trabalhadores na indústria de informática». *Contemporânea, Revista de Sociologia da UFSCar*, vol. 4, n° 2, jul-dez, São Carlos.
- Câmara dos Deputados do Brasil, Conselho de Altos estudos e avaliação tecnológica** (2007). «O Mercado de Software no Brasil: Problemas Institucionais e Fiscais». Centro de Documentação e Informação Coordenação de Publicações, Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados Centro de Documentação e Informação Coordenação de Biblioteca <http://bd.camara.gov.br> Consultado el 28/01/2016.
- Castillo, Juan José** (2007). «El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software». *Revista de Trabajo*, año 3, n° 4, Madrid.
- Castells, Manuel** (1996). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, vol. 1, *La sociedad red*. Madrid, Alianza Editorial.

**Chudnovsky, Daniel, Andrés López y Silvana Melitsko** (2001). «El sector del software servicios informáticos (SSI) en la Argentina: situación actual y perspectivas de desarrollo», Documento de Trabajo.

**Erbes, Analía, Verónica Robert y Gabriel Yoguel** (2006). «El sendero evolutivo y potencialidades del sector de software en Argentina» en José Borello, Verónica Robert y Gabriel Yoguel, comps. *La informática en Argentina. Desafíos a la especialización y a la competitividad*, Buenos Aires UNGS - Ed. Prometeo.

**Gasjt, Natalia** (2012). «El sector de software y servicios informáticos en la Argentina de la posconvertibilidad: patrón de crecimiento y forma de organización corporativa del empresariado», Tesis de Maestría en Ciencia Política de la Universidad de San Martín (UNSAM), Buenos Aires.

**Hardt, Michael y Antonio Negri** (2002): *Imperio*. Buenos Aires Paidós.

**Izerrougene, Bouzid** (2010). «A relação capital-trabalho na economia do conhecimento». *Revista de Economia Política*, volume 30, n° 4 (120), pp 687-705, outubro- dezembro.

**Jacovicks, Pablo** (2004). «Breve resumen de la historia de la computación en Argentina», disponible en [www.sadio.org.ar](http://www.sadio.org.ar). Consultado en febrero de 2016.

**Lima, Jacob Carlos y Daniela Ribeiro Oliveira** (2017): «Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional». *Sociedade e Estado*, 32 n° 1 Jan/Mar, Brasília. En prensa.

**López, Andrés** (2003a). «Estudio de Competitividad Sistémica. Componente B: La sociedad de la información, servicios informáticos, servicios de alto valor agregado y software. Componentes Macroeconómicos, Sectoriales y macroeconómicos para una estrategia nacional de desarrollo. Lineamientos par fortalecer las fuentes de Crecimiento Económico». Estudio 1.EG.33.4. CEPAL, Buenos Aires.

**López, Andrés** (2003b). «El sector de software y servicios informáticos en la Argentina. ¿Es posible una inserción exportadora?» en F. Boscherini, Marta Novick y G Yoguel, comp. *Nuevas tecnologías de información y comunicación*, Buenos Aires, Miño y Dávila y UNGS.

**Martins, Amanda Coelho** (2013). «Discurso empreendedor e realidade precária: a categoria dos profissionais de TI». Relatório parcial de Pesquisa UFSCar-FAPESP, São Carlos.

**Míguez, Pablo** (2011a). «Prólogo» en Vercellone, C., *Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista*. Buenos Aires Prometeo.

**Míguez, Pablo** (2011b). «El trabajo inmaterial en la organización del trabajo. Un estudio sobre el caso de los trabajadores informáticos en Argentina». Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Ciencias Sociales.

**Moulier Boutang, Yann** (2007). «Los nuevos cercamientos, nuevas tecnologías de la Información y de la comunicación, o la revolución rampante de los derechos de propiedad», en Miguel Rivera Ríos y Alejandro Dabat, eds. *Cambio histórico mundial, crecimiento y desarrollo*. México DF, Universidad Nacional Autónoma de México.

**Negri, A. y Maurizio Lazzarato**, (2001). *Trabajo Inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro, DP&A Editora.

**Oliveira, Daniela Ribeiro** (2009). «Os trabalhadores da indústria de software: flexíveis ou precários?» Dissertação de Mestrado en Sociología, UFSCar, São Carlos.

**Parthasarathy, Balaji** (2004). «India's Silicon Valley or Silicon Valley's India? Socially embedding the computer software industry in Bangalore», *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 28.3, pp. 664-685, septiembre.

**Potengy, Giselia F. y E.G. Castro** (2000). «As reais condições do trabalho virtual: a vivência da precarização e da incerteza na microinformática» en Encontro Regional de Estudos do Trabalho da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho III, Recife.

**Rosenfield, Cinara** (2011): «Trabalho decente e precarização». *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, v. 23, n. 1.

**Softex** (2012): *Software e serviços de TI. A indústria brasileira em perspectiva*, Vol.2. Campinas, Observatório Softex.

**Steinmuller, E.** (2002). «Las economías basadas en el conocimiento y las tecnologías de la información y la comunicación», disponible en <http://www.oei.es/salactsi/steinmuller.pdf>

**Tauile, José Ricardo** (2001): *Para (re)construir o Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro, Ed. Contraponto.

## Sites

História dos Computadores no Brasil In [http://www.din.uem.br/museu/hist\\_nobrasil.htm](http://www.din.uem.br/museu/hist_nobrasil.htm)

ABES -<http://www.abessoftware.com.br/a-abes/historia>



# El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay

Magda Biavaschi\*\*

pp. 91-111

## Resumen

Este artículo aborda el proceso de reglamentación de la subcontratación en Brasil en un diálogo con las realidades de Argentina y Uruguay. Centrado en el proceso brasileño y su dinámica, el texto discute la acción de los actores sociales vinculados con la resistencia contra los proyectos de ley que amplían las posibilidades de subcontratación, más allá de las limitaciones fijadas por la regulación vigente, la cual restringe esa forma de contratar en las actividades principales de la ejecutora de un servicio. En él se discute también la propuesta legislativa elaborada por las centrales sindicales en el marco del Ministerio del Empleo y Trabajo.

## Palabras Clave

Reglamentación de la subcontratación / Resistencia sindical / Actores sociales

## Abstract

This article addresses the process of regulating subcontracting in Brazil in a dialogue with the realities of Argentina and Uruguay. Focusing on the Brazilian process and its dynamics, the text discusses the action of social actors linked to the resistance against law that expand the possibilities of subcontracting beyond the limitations set by the current regulation that limits that form of labor contract in the main activities of the executor of a service. It also discusses the legislative proposal elaborated by the trade union centers within the framework of the Ministry of Employment and Labor.

## Key words

Regulation of outsourcing / Union resistance / Social actors

\* Este artículo forma parte del Proyecto Binacional: «Las reconfiguraciones del trabajo y las múltiples caras de la precariedad laboral. Un análisis comparativo entre Argentina y Brasil». Acuerdo de Cooperación Internacional entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) y la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Sao Paulo (FAPESP), dirigido por Andrea Del Bono y Marcia Leite.

\*\* Doctora y posdoctora en Economía Social del Trabajo por el Instituto de Economía de la Universidad Estadual de Campinas (Unicamp), investigadora del Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho del IE/Unicamp y profesora de varios de sus posgrados.  
Correo-e: magdabia@terra.com.br

## Introducción

Este artículo, escrito en tiempos de profundización de las desigualdades, de convulsión de las instituciones republicanas y de retroceso de los derechos sociales a escala universal —efectos deletéreos del capitalismo contemporáneo— aborda el proceso de reglamentación de la subcontratación en Brasil en un diálogo con las realidades de Argentina y Uruguay. Concentrándose en el proceso brasileño y su dinámica, el texto discute la acción de los actores sociales vinculados con la resistencia o defensa de los proyectos de ley que amplían las posibilidades de subcontratación, más allá de las limitaciones fijadas por la regulación vigente (*Súmula* 331, del Tribunal Superior de Trabajo, TST) que limita esa forma de contratar en las actividades principales. Las investigaciones que sustentan este texto se enmarcan en el eje «Subcontratación», del proyecto temático «*Contradições do Trabalho no Brasil Atual. Formalização, Precariedade, Terceirização e Regulação*». <sup>1</sup> Aquí se discute también la propuesta legislativa elaborada por las centrales sindicales en el marco del Ministerio del Empleo y Trabajo MTE, que fue aceptada, con algunas adecuaciones, por el *Forum Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização*. <sup>2</sup>

La subcontratación ha ganado terreno cuando el desarrollo del capitalismo ha presionado hacia la liberalización de los mercados (Santos y Biavaschi, 2014; Biavaschi y Droppa, 2016), avanzando sobre las esferas públicas y privadas. La misma se ha expandido en América Latina especialmente desde la década de 1990, impactando negativamente en la vida de los trabajadores y sus organizaciones, y su existencia se traduce en un alto potencial de precarización del trabajo. Las empresas la adoptan, en general, como estrategia para reducir costos, compartir riesgos e incrementar la flexibilidad organizacional (Krein, 2007); por lo tanto, discutir su proceso de reglamentación en Brasil en un diálogo con otras experiencias de América Latina es un tema actual y de mucho interés. <sup>3</sup> Este artículo comprende la subcontratación como una de las expresiones del movimiento del capitalismo contemporáneo, en un momento en que las cadenas de valor y las redes mundiales de producción han redefinido las relaciones laborales, fragmentando la organización de los trabajadores e impactando en la regulación social del trabajo.

En Brasil, varias investigaciones han evidenciado que los trabajadores subcontratados son los más proclives a sufrir accidentes de trabajo y que, especialmente en el sector

<sup>1</sup> El proyecto cuenta con el apoyo de la Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, Fapesp.

<sup>2</sup> El Fórum fue organizado en 2011, en un momento en que fuerzas conservadoras presionaban para cancelar la *Súmula* 331. El congregra todas las Centrales Sindicales, además de varias Federaciones y Confederaciones de Trabajadores, Sindicatos, entidades de representación del mundo del trabajo, movimientos sociales, investigadores y centros de investigación.

<sup>3</sup> Ver Informes: Biavaschi y Baltar (2009) y (2010).

textil,<sup>4</sup> han sido sometidos a regímenes de trabajo análogos a la esclavitud.<sup>5</sup> En los últimos años (Biavaschi y Droppa, 2016), las discusiones acerca de este modo de contratar se han intensificado y se expresan en la forma de dos movimientos contrastantes: de un lado, los que defienden la inviabilidad del desarrollo económico y la caída del desempleo en los marcos de la Constitución de 1988, juzgando necesaria la aprobación de medidas que profundicen los programas de ajuste fiscal; así mismo, en el plano de las relaciones laborales, se hacen propuestas que invierten las fuentes del derecho laboral, atribuyendo el predominio de los acuerdos negociados sobre la legislación, flexibilizando el concepto de trabajo y el de esclavitud y ampliando la subcontratación a cualquier actividad económica; tal es el caso del Proyecto de Ley 4330/04 (PL 4330/04), aprobado en la Cámara de Diputados en abril de 2015 y en discusión ahora en el Senado Federal como Proyecto de Ley de la Cámara 30/2015 (PLC 30/2015), y del PL 4302/98 que, aprobado por el Senado, ha regresado a la Cámara de Diputados, listo para ser votado.

La síntesis de esas propuestas será presentada enseguida, pero es importante señalar desde ya que, aún con especificidades, ambas amplían la subcontratación más allá de los límites colocados por la *Súmula* 331. En este terreno están, por un lado, economistas e investigadores liberales que defienden la subcontratación como una forma de incremento de la productividad, de ampliación de la competitividad y de generación de puestos de trabajo; por el otro lado, están economistas e investigadores de distintas áreas del conocimiento que afirman que no existe evidencia teórica ni empírica de que esta forma de contratación aumente la productividad y la competitividad, contribuyendo, por el contrario, a profundizar iniquidades y precarizar aún más las relaciones laborales (Santos y Biavaschi, 2014).

En este artículo, que se inserta en la segunda corriente,<sup>6</sup> se entiende la subcontratación como una de las expresiones del capitalismo globalizado y hegemonizado por los intereses de las finanzas. El reto que hoy en día enfrentan los especialistas para conceptualizar la tercerización en su amplitud y complejidad es grande (Basualdo y Esponda, 2014). En parte, esta dificultad conceptual responde a que la tercerización se presenta de múltiples formas en el mundo del trabajo. Siguiendo a Krein (2007), esta puede ser reconocida en: la contratación de redes de proveedores con producción independiente; la contratación

<sup>4</sup> La prensa ha mostrado casos de trabajo análogo al esclavo en dos grandes marcas de la industria têxtil: Zara y Le Lis Blanc - <http://www.cartacapital.com.br/economia/zara-e-autuada-por-nao-cumprir-acordo-para-acabar-com-trabalho-esravo-8409.html>, Consultado el 16/09/2015.

<sup>5</sup> Ver: <http://www.prt1.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/204-pl-da-terceirizacao-prejudica-combate-ao-trabalho-esravo-e-cota-para-pessoas-com-deficiencia>, <http://cidadeverde.com/noticias/190315/terceirizacao-aumentara-casos-semelhantes-a-trabalho-esravodiz-procurador>, Consultado el 16/09/2015.

<sup>6</sup> Ver también reporter del Dieese (2007).

de empresas especializadas de prestación de servicios de apoyo; la administración de trabajadores temporales por las agencias de empleo; la contratación de personas jurídicas o autónomas para actividades esenciales; el trabajo en el hogar; las cooperativas de trabajo; o, aún, por medio del desplazamiento de parte de la producción o de sectores para ex empleados. En esta dinámica, puede ocurrir la «tercerización de la subcontratación» —cuando una empresa contratista subcontrata otras— o la «cuarterización» —cuando se contrata una empresa con función específica de gestionar contratos con las contratistas.

Jurídicamente, la subcontratación ocurre cuando un tercero cruza el binomio empleado/empleador, expresando un fenómeno tanto interno como externo al contrato de trabajo. Para esta clasificación, lo interno y externo están relacionados tanto con el local de prestación de los servicios como con el área de influencia de la empresa contratante (Basualdo y Esponda, 2014). En sentido interno (Viana, 2006), la subcontratación expresa una situación en la que alguien claramente se interpone entre el empleado y el tomador de servicios. En el sentido externo, la subcontratación surge de múltiples formas, como cuando alguien se interpone entre el empresario y el consumidor; en la adopción de formas simuladas por medio de un supuesto contrato de naturaleza civil, como los de arrendamiento, factoraje, suministro de productos terminados (contratos de *facção*, muy presentes en el sector de confecciones); en contratos de compra y venta; y en la contratación de «personas jurídicas» o cooperativas. Este artículo se acerca a la subcontratación de forma amplia, en las concepciones interna y externa, buscando tener en cuenta su complejidad.

Para entender el papel del Estado en la reglamentación de ese proceso, se adopta la teoría relacional del poder (Poulantzas, 1978). Esta teoría trata el Estado como una condensación material de fuerzas; es decir, la condensación material y específica de una relación de fuerzas entre clases y fracciones de clases, con el tema de la política ocupando un espacio relevante. Esta teorización contribuye a una mejor comprensión del rol de las instituciones públicas y sus contradicciones (Santos y Biavaschi, 2014). Si se comprende el Derecho también como relación, la estructura social —nivel del todo social complejo— resulta de su interacción con los demás niveles de este todo (Grau, 2002). En el Derecho Laboral se establece una relación de poder (Neumann, 1983), cuyo objeto es la relación entre trabajador y empleador.

Para profundizar en el desarrollo de estas ideas, el primer apartado del artículo se inicia con algunas consideraciones acerca del capitalismo contemporáneo y sus impactos en las relaciones de trabajo, entendiendo la subcontratación como una de sus expresiones. En las secciones posteriores se discuten los siguientes temas: el proceso de reglamentación de la subcontratación en Brasil, enfatizando en la *Súmula* 331 del TST; algunos proyectos de ley que están siendo tramitados en el parlamento, con foco en la PL 4330/04 que hoy se transformó en la PLC 30/2015, haciendo también algunas consideraciones sobre el PL

4302/98. También se discute la propuesta elaborada por las Centrales Sindicales en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE). Finalmente, en el artículo se dialoga con las experiencias normativas de Argentina y Uruguay, buscando traer elementos al debate acerca de la importancia de construir una ley específica de subcontratación para contribuir a la constitución de sociedades menos desiguales. A modo de cierre, el texto presenta algunas reflexiones finales.

### **Subcontratación y capitalismo: algunas consideraciones**

Los capitales siempre van en búsqueda de ganancias extraordinarias, transformando esta acción en una verdadera «compulsión» (Schumpeter, 1975). Para eso, introducen, sin cesar, innovaciones en la forma de producir y organizar la empresa, y en su relación con las otras, creando nuevas formas de organización.

En las décadas de los ochenta y noventa, la circulación de riqueza financiera, hacia países garantes de mayor rentabilidad, invadió la gestión del sector productivo, especialmente en las grandes corporaciones, entretejiéndose el capital productivo y el ficticio (Braga, 1997). En este marco, ciertas formas consolidadas de organización se han cambiado en el ámbito de la estructura productiva. Las empresas han desplazado parte de los procesos de trabajo a proveedoras de servicios actuando de manera dispersa y fragmentada, estando las motivaciones económicas en el centro de las iniciativas (Biavaschi y Teixeira, 2015; Biavaschi y Droppa, 2016). Estos cambios se insertan en un conjunto de transformaciones a nivel mundial, aunque las especificidades regionales sean relevantes para comprender la libertad de acción de los Estados nacionales en la definición de sus políticas.

En la articulación entre sistema financiero y productivo que direccionan las inversiones productivas y tecnológicas, los países desarrollados relegan a los menos desarrollados a la condición de exportadores de materias primas o de productores de bienes de bajo valor agregado (Ibidem). En un movimiento que los estudiosos han llamado de desplazamiento, las redes mundiales de producción y las cadenas de valor redefinen las relaciones de trabajo, y se constituye un proceso de fragmentación de las organizaciones sindicales y de deconstrucción de la red de protección social al trabajo. Por otro lado, en un contexto de gran competencia internacional, la gestión de los procesos de producción se concentra en las manos de grandes grupos económicos, acentuando la disputa entre los países periféricos por los recursos que, en general, están sometidos a las directrices mundiales de gestión. La subcontratación es una de las expresiones de este movimiento (Biavaschi y Teixeira, 2015; Biavaschi y Droppa, 2016).

Como resultado de estos cambios, la subcontratación se ha intensificado en el conjunto de países latinoamericanos en la década de 1990. Antes circunscrita a determinadas actividades económicas, se ha generalizado al conjunto de la economía, alcanzando

a la industria, al comercio, a los servicios, a la zona rural y al sector público, donde ha logrado un considerable avance, expresándose de distintas formas, incluso a través de la contratación de cooperativas de trabajo y de organizaciones sociales (Uriarte y Colotuzzo, 2008). Brasil no está al margen de esta realidad (Teixeira y Coelho, 2014); las empresas en el país han adoptado la subcontratación como estrategia de reducción de costes y de búsqueda por mayores ganancias. Las promesas anunciadas de una mayor competitividad y ampliación de puestos de trabajo, de hecho, ocultan los deseos de disminución de costos del trabajo e incremento de las ganancias. Esto ocurre en un momento de retroceso de las conquistas sociales y de difusión de la idea de que la «liberación de las fuerzas que impulsan la acumulación de capital, es un movimiento 'natural' e 'irreversible' en dirección al progreso y a la realización de la autonomía del individuo» (Belluzzo, 2013:33).<sup>7</sup>

### **La reglamentación de la subcontratación en Brasil y su dinámica**

Durante la dictadura civil-militar, la Ley 6019/1974 —«Ley del Trabajo Temporario»— había abierto las puertas a la subcontratación al introducir la posibilidad de que un tercero entrase en el binomio empleado-empendedor, introduciendo la relación «trilateral» o «asimétrica», pero hasta la fecha no hay ley específica que discipline la subcontratación en Brasil. Frente a esta brecha y a las demandas judiciales, el TST buscó estandarizar la jurisprudencia con el Enunciado 256, de septiembre de 1986. Esto restringió la subcontratación al determinar que el empleador es el tomador del servicio, el que se beneficia con la actividad contratada, con excepción del trabajo temporal y los servicios de vigilancia, regulados por leyes específicas.

En 1993, frente a sustantivas presiones de sectores patronales y también de organizaciones de trabajadores tercerizados (Biavaschi y Droppa, 2011), el Subprocurador-General del Trabajo del Ministerio Público del Trabajo canceló el Enunciado 256, reemplazándolo por la *Súmula* 331, legitimando la subcontratación en las actividades secundarias y prohibiéndola en las actividades principales, estableciendo como subsidiaria la responsabilidad de la contratante (Biavaschi y Droppa, 2014). En 2000, esta responsabilidad se extendió a las entidades públicas que subcontratan.

Aunque en aquel momento la *Súmula* 331 representaba un retroceso respecto al *Enunciado* 256, los sectores más conservadores de la sociedad siguieron presionando para eliminar las limitaciones a la subcontratación contempladas en aquella. En noviembre de 2010, el Supremo Tribunal Federal (STF), por mayoría, juzgó la Acción Declaratoria de Constitucionalidad del artículo 71, § 1 de la Ley de Licitaciones (Adcon n°16). Este artículo

<sup>7</sup> Este proceso está en el medio de las transformaciones en los estándares de producción y de organización laboral en los países centrales en marcha tras el período de 30 años gloriosos de la Posguerra.

exime de responsabilidad laboral a la entidad pública que subcontrata. La decisión ha estimulado la ampliación de la subcontratación en el servicio público (Biavaschi y Droppa, 2015) aunque, al revisitar la *Súmula*, el TST haya mantenido la entidad pública como responsable en caso de evidente culpa *in eligendo* e *in vigilando*, situaciones ya instituidas en el Código Civil.<sup>8</sup>

Ahora bien, incluso después de este cambio, las presiones continuaron; esta vez, en el sentido de la cancelación de la *Súmula* 331. En medio de este proceso, el TST convocó a una Audiencia Pública,<sup>9</sup> en octubre de 2011, con participación de empresas, direcciones sindicales, economistas, sociólogos, juristas e investigadores. La iniciativa demostró la disposición de este Tribunal de promover un diálogo más amplio con agentes envueltos en las cuestiones que afectan la sociedad brasileña (Biavaschi y Teixeira, 2015). Al final de la Audiencia, el Presidente del TST se enfocó en uno de los puntos que consideró esencial para mejorar la reglamentación: la responsabilidad solidaria del tomador del servicio respecto de las obligaciones laborales, así como la limitación del uso de la subcontratación, como lo describe la *Súmula* 331 del TST.<sup>10</sup> En seguida, entidades y direcciones sindicales, investigadores, economistas, sociólogos y juristas presentes en la Audiencia Pública, y con posicionamiento crítico respecto a la subcontratación, elaboraron un Manifiesto acerca del tema (entonces llamado Manifiesto del Fórum). Es así que el Fórum, convertido en actor político en la Cámara Federal, se ha destacado en la resistencia contra la liberalización de la subcontratación. En ese manifiesto se señalan los pilares que deben ser considerados en cualquier proyecto de ley que busque regular la subcontratación.

Los eventos siguientes evidencian la continuidad de las disputas y de la tensión subyacente. Mientras las fuerzas sociales resistentes buscaban frenar la votación del PL 4330/04, los defensores de su aprobación elegían otro espacio para sus ataques contra cualquier límite a la subcontratación: el STF (Supremo Tribunal Federal). En 2014, un Ministro del STF propuso analizar el Recurso Extraordinario (RE) presentado por Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA) en el ámbito de Repercusión General,<sup>11</sup> en contra de un acuerdo del TST, según el cual la empresa había sido reconocida como real empleadora de

<sup>8</sup> Culpa *in eligendo* se justifica en la mala elección respecto a la contratista; culpa *in vigilando* se origina de ausencia de fiscalización por parte de la contratante respecto al cumplimiento de las obligaciones por la contratista.

<sup>9</sup> Ver Informes referidos en: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>. Consultar también: Biavaschi, Magda B.; Teixeira, Marilane Oliveira; Droppa, Alison. A Terceirização e desigualdade: abordagem crítica sobre os projetos de lei 4330/04 e 87/2010. Uma nova visão para o movimento sindical brasileiro, Seminário Internacional: 1º de Maio, organizado por União Geral dos Trabalhadores e Cesit/IE/Unicamp, São Paulo, 2014. En: [http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2014/11/Seminar1\\_CESIT.pdf](http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2014/11/Seminar1_CESIT.pdf), Consultado el: 05 de Sep. 2015.

<sup>10</sup> Consultado el 05 de Sep. 2015, disponible en: [http://ext02.tst.jus.br/pls/psf01/NO\\_NOTICIASNOVO.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=12975&p\\_cod\\_area\\_noticia=ASCS](http://ext02.tst.jus.br/pls/psf01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12975&p_cod_area_noticia=ASCS)

<sup>11</sup> La Repercusión General es un instrumento jurídico procesual por medio del cual el STF define si hay o no existencia de un impacto general, o sea, el juicio bajo la forma de repercusión general será aplicado por las instancias inferiores en casos idénticos. Para examinar la Repercusión General, consultar: <http://migre.me/uSSmK>, <http://migre.me/uSSIB>; <http://migre.me/uSSJG>. Consultado el: 05 de sept. 2015

trabajadores subcontratados. Seis Ministros respaldaron la propuesta de aceptar enjuiciar la cuestión bajo la forma de Repercusión General; la cuestión de fondo no fue resuelta.

En suma, lo que está en discusión es si el TST, al prohibir la subcontratación de las actividades principales, estaría o no violando la «libertad de contratar» o el «principio constitucional de libre iniciativa», que está garantizado por la Constitución de 1988 (Biavaschi y Teixeira, 2015:10). Además de este juicio, el STF discute la subcontratación en los *call centers* de empresas de telecomunicaciones bajo la forma de Repercusión General. En septiembre de 2015, frente al pedido de Contax S/A, *Associação Brasileira de Telesserviços* (Asociación Brasileña de Teleservicios) y la *Federação Brasileira de Telecomunicações* (Federación Brasileña de Telecomunicaciones), se suspendió la continuación de todos los procesos en marcha que discutiesen la subcontratación en *call centers* (Biavaschi y Teixeira, *ibidem*).

En referencia a estas iniciativas de suspensión de procesos, en agosto de 2014, la *Associação Brasileira do Agronegócio* (Asociación Brasileña de Agronegocios) utilizó una Argumentación de Incumplimiento del Precepto Fundamental (ADPF 324) para suspender todas las acciones en tramitación en la Justicia del Trabajo acerca de la subcontratación. Pidió, además, reconocimiento de la inconstitucionalidad de la interpretación de la Justicia del Trabajo al limitar la subcontratación «... en evidente violación de los preceptos constitucionales fundamentales de la legalidad y de la libre empresa». <sup>12</sup> El parecer del Procurador General de la República fue por el no seguimiento de la argumentación y, en el mérito, por la improcedencia (Biavaschi y Droppa, 2016: 238). <sup>13</sup> Las cuestiones de fondo, sin embargo, no han sido juzgadas por el STF.

Mientras tanto, el Fórum ha convocado una reunión para discutir estrategias, incluso respecto a la posibilidad de solicitar la realización de una audiencia pública en el STF. El tema propuesto era la *Súmula* 331 del TST, para definir si este, al prohibir la subcontratación en las actividades principales, estaría o no violando la libertad de contratación prevista en la Constitución de 1988.

### **De los proyectos de ley en curso en el Parlamento brasileño**

Para establecer un diálogo entre las leyes sobre subcontratación en Argentina, Brasil y Uruguay, este texto analiza algunos proyectos de ley que se han presentado al Parlamento acerca de la subcontratación. El foco es, como se dijo inicialmente, el PL 4330/04, aprobado en la Cámara de Diputados y en discusión en el Senado Federal, donde se tramita

<sup>12</sup> Disponible en: <http://migre.me/uSsnI>, Consultado el: 05 de Sept. 2015.

<sup>13</sup> Disponible en los autos de ADPV 324, firmado 18 de mayo de 2015, Brasilia, digital.

como el PLC 30/2015 y el PL4302/98, proyecto ya aprobado en el Senado y listo para ser votado en la Cámara, después de haber estado detenido por mucho tiempo. Ambos eliminan límites a la subcontratación para permitirla en cualquier actividad, en visible retroceso en cuanto a la *Súmula* 331 del TST.

En 1998, el Ejecutivo encaminó el PL 4302-B/1998 para cambiar reglas de la ley del trabajo temporario. El proyecto regresó a la Cámara con una sustitutiva, aprobado por el Senado. Ese Proyecto de Ley legaliza, con plazo indeterminado, la subcontratación en las actividades secundarias y principales, o sea en servicios de cualquier naturaleza, manteniendo la responsabilidad subsidiaria de la contratante y ampliando la contratación temporaria de 90 a 180 días, prorrogable sin limitación mediante acuerdo o convención colectiva. Es importante destacar que, en 2003, al inicio del primer año del gobierno de Lula, ese PL se tramitaba con régimen de urgencia. Frente a la inmensa reacción de sindicatos, movimientos sociales, estudiosos del derecho y entidades representativas, el Presidente dirigió un pedido con la cancelación del trámite, cosa que no ocurrió, aunque el régimen de urgencia fue retirado. Sin embargo, en 2007 la urgencia fue retomada y en 2008 el relator designado emitió su aprobación en el Senado.

Entre tanto, en 2004, se presentó el PL 4330/04, tratando de la misma manera la subcontratación. Tal como el PL4302, representa un verdadero retroceso respecto a la Consolidación de Leyes Laborales (*Consolidação das Leis do Trabalho, CLT*), a las conquistas de la Constitución de 1988 y al entendimiento de la *Súmula* 331 del TST. El proyecto, además de permitir la «cuarterización», trae dificultades para el reconocimiento de la contratante como empleadora directa, exceptuándola de responsabilidad en las subcontrataciones irregulares anteriores a la ley. En 2011, un nuevo relator del PL 4330/04 presentó una sustitutiva, divulgada como apoyada por las centrales sindicales, pero una parte del movimiento sindical se ha posicionado en contra de la misma, porque no cambia el contenido de la propuesta original y porque permite la ampliación de la subcontratación a cualquier actividad.

En reacción a todo ello, la Central Única de los Trabajadores convocó un acto político en el cual se constituyó el Fórum, que definió las condiciones indispensables para la aprobación de cualquier ley sobre el tema: que sea prohibido el alquiler de mano de obra y la subcontratación en actividades permanentes a la empresa contratante; que en las subcontrataciones permitidas la responsabilidad sea solidaria, siendo asegurada la identidad de derechos y condiciones de trabajo entre empleados directos y subcontratados; y que se garantice la representación sindical por el sindicato más representativo, condicionantes no incluidos en el PL 4330/04.

El Fórum pasó a ser un importante espacio de resistencia a la subcontratación y a ese proyecto de ley. De otro lado, las fuerzas favorables al Fórum también se movilizaron.

En ese escenario de movilizaciones contrapuestas, el 11 de junio de 2013 se suspendió el trámite del PL 4330/04, con apertura de debates con el poder Ejecutivo. Se ha definido la constitución de una Comisión Cuadripartita con el objetivo de construir una propuesta alternativa al PL 4330/04, contemplando los intereses en disputa, con la siguiente composición inicial: Ejecutivo, Legislativo, sector Industrial y financiero, y centrales sindicales. Poco después, también se integró el Ministerio Público del Trabajo.

En virtud de las posiciones antagónicas participantes no hubo espacio para el consenso, aumentando, por un lado, la presión de los sectores económicos para la votación del PL; y por el otro, la de los trabajadores y sus organizaciones en sentido contrario al proyecto. Como alternativa, el Fórum recolocó la discusión sobre el encaminamiento del proyecto de las centrales sindicales. Asimismo, se organizaron varias manifestaciones públicas y paros contra el proyecto, señalando los efectos destructores de la subcontratación.

En ese momento, un video,<sup>14</sup> divulgado en las redes sociales con actores del MHud (*Movimento Humanos Direitos*) —realizado en asociación con Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho) y con colaboración del Fórum—, se hizo muy relevante porque difundió los efectos deletéreos de la subcontratación. En este cuadro de presiones en contra, el proyecto fue retirado de pauta. Sin embargo, la presión de sectores patronales por su aprobación ha continuado y sigue siendo intensa, motivo por el cual se aprobó en el Parlamento la urgencia en el trámite del PL 4330/04.

En abril de 2015, fue aprobada una enmienda sustitutiva global que sacó de la propuesta las empresas públicas, sociedades de economía mixta y sus subsidiarias. El 22 de abril de 2015, tras una maniobra regimental del Presidente de la Cámara, se aprobó el PL 4330 y fue remitido al Senado, a pesar de las intensas movilizaciones en contra que tomaron las calles. Con esa decisión se permitió la subcontratación para cualquier actividad, posibilitándola en las actividades principales, disminuyendo la cuarentena para empleadores que le obligan al empleado constituirse como persona jurídica para la realización del trabajo (*pejotização*, en portugués), entre otras medidas. Además, permite —más allá de las empresas especializadas— la contratación a través de una persona jurídica, cooperativas, fundaciones, asociaciones y empresas individuales (las llamadas “PJ’s”, abreviatura de “personas jurídicas”), ampliándose las posibilidades de fraude y lesión a derechos, pero ahora apoyadas en la ley. Sin embargo, nada dispone acerca de la igualdad de derechos y condiciones de trabajo ante la ley, ni acerca de la representación sindical por la actividad preponderante o la prevalencia de la norma más favorable. En el Senado Federal ha recibido el número PLC 30/2015.

<sup>14</sup> Disponible en [www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br)

El tema ha ganado las calles, incorporándose a la agenda de las universidades, organizaciones sindicales y entidades de representación laboral (como el Fórum). Han sido realizados artículos, entrevistas y declaraciones de los contra y los pro del proyecto.<sup>15</sup>

A pesar de la gran movilización contraria al PLC 30/2015, el presidente del Senado, lo colocó en pauta prioritaria y aguarda el trámite. Mas recientemente el PL 4302/98, referido anteriormente, que estaba olvidado en una de las Comisiones de la Cámara de Diputados, fue rápidamente reabierto y tiene grandes posibilidades de ser votado antes del PLC 30/2015.

### **La propuesta de las Centrales Sindicales**

En un acto novedoso, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) ha hecho factible la elaboración de propuestas por parte de las Centrales Sindicales.<sup>16</sup> En aquel momento, el texto expresó el entendimiento al que se había llegado acerca de una ley de subcontratación. La propuesta ha sido mantener las restricciones a la subcontratación en las actividades principales de la empresa contratante y en la relación directa de empleo con esta, cuando se configura personalidad directa y subordinación, asegurándole al subcontratado los derechos que integran la convención colectiva de trabajo o el convenio colectivo de empresa de la categoría profesional preponderante en la contratante, más beneficiosa para el trabajador. Asimismo, para el proyecto, se configura la relación de empleo directo con la empresa contratante cuando se presenten los requisitos del artículo 3° de la Consolidación de Leyes Laborales, CLT, o sea, cuando hay prestación personal de servicios en forma no eventual, subordinada y remunerada, o si se desempeñan actividades distintas a las descritas en los contratos. Aún más, la empresa contratante se convierte en responsable solidaria por las obligaciones laborales, de seguridad y cualquier otra que advenga del contrato, independientemente de la existencia de culpa.

Esta propuesta está aún en la Casa Civil de la Presidencia de la República e incluye los pilares estructurantes hacia una ley civilizatoria, como la que se plantea el manifiesto del Fórum, incluyendo los condicionantes para la aprobación de la subcontratación anteriormente referidos.

### **La subcontratación y los sectores económicos y financieros**

La presión de los sectores empresariales para la aprobación del PL 4330/04 ha sido intensa, con la producción de evidencias que apoyan sus aspectos positivos. De manera general,

<sup>15</sup> Ver Pochman, 2015 y Biavaschi y Teixeira: « A terceirização e o PL 4330: Suprimindo direitos e ampliando iniquidades». Disponible en Internet vía: <http://cartamaior.com.br/?Editorial/Policial/A-terceirizacao-e-o-PL-4330-Suprimindo-direitos-e-ampliando-iniquidades/4/33316>. Consultado el: 02 de junio, 2015.

<sup>16</sup> Central Única dos Trabalhadores, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, União Geral dos Trabalhadores, Nova Central Sindical dos Trabalhadores, Central Geral dos Trabalhadores e Força Sindical.

los motivos económicos y la búsqueda de la reducción de costos están en el centro de las iniciativas de la subcontratación. Sin embargo, el discurso neoliberal enfatiza esta práctica considerándola un estímulo para la generación de puestos de trabajo y, muy especialmente, para el incremento de la competitividad, tal como consta en el documento de la Confederación Nacional de la Industria (*Confederação Nacional da Indústria*, CNI) que incluye las propuestas de esa entidad para la llamada «modernização trabalhista».<sup>17</sup>

La campaña por la aprobación del proyecto de ley 4330/04 se ha intensificado con materiales y videos divulgados por la Confederación Nacional de Agricultura (*Confederação Nacional da Agricultura*, CNA), la Confederación Nacional de Comercio (*Confederação Nacional do Comércio*) y la CNI, enfatizando que los servicios subcontratados crecieron un 36.4 por ciento entre 2003 y 2010, con la generación de 65 veces más puestos formales que informales. Ellos argumentan que el empleo subcontratado respeta las normas, asegura beneficios de las convenciones colectivas y es la principal puerta de entrada al mercado de trabajo para jóvenes, mujeres, discapacitados y personas con más de 40 años, y en ningún momento reconocen que la subcontratación conlleva desigualdad y discriminación para los trabajadores subcontratados.

En 2009, la CNI hizo una encuesta entre empresarios acerca del uso de servicios subcontratados en la industria. El 91 por ciento de los que subcontratan han considerado la reducción de costes como el principal determinante para la subcontratación; el 46 por ciento ha afirmado que disminuiría la competitividad si no utilizara servicios subcontratados; el 47 por ciento ha señalado inseguridad jurídica y pasivo laboral como problemas potenciales.<sup>18</sup> Además de las encuestas, distintas confederaciones patronales han producido en forma conjunta la cartilla «Eficiencia en las relaciones laborales»,<sup>19</sup> destacando los aspectos positivos de la subcontratación y defendiendo el PL 4330/04. Esta cartilla ha sido ampliamente divulgada por sus signatarios, en una intensa campaña nacional.

### **Subcontratación: notas acerca de la legislación argentina y uruguaya**

En Argentina, la subcontratación se regula en la actualidad mediante el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (LCT). Originalmente, estaba regulada mediante el artículo 32 de esta misma ley, promulgada en 1974, que luego en 1976 se convirtió en artículo 30 con la Ley n° 21.297, sin alteraciones significativas en el contenido. Sin embargo, los impactos de la dictadura y, posteriormente, del neoliberalismo también tuvieron efectos regresivos sobre esta regulación específica. Con la Ley n° 25.013, del 2 de septiembre de 1998, se logró disminuir la responsabilidad de la empresa contratante y

<sup>17</sup> La Confederação Nacional da Indústria, CNI, en 2012 publicó sus tesis para la modernización de las relaciones de trabajo que se fundamentan en ese ideario. Ver CNI. 101 *Propostas para Modernização Trabalhista*. Brasília, 2012.

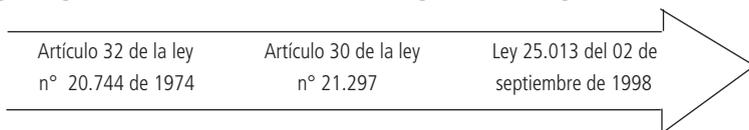
<sup>18</sup> Ver «Sondagem Especial, año 7, n° 2, abril de 2009»

<sup>19</sup> Disponible en: <http://migre.me/uSrE6>

algunas limitaciones contenidas en la legislación anterior en torno a la subcontratación, con consecuencias perjudiciales para los trabajadores. Específicamente, se incluyó en el artículo 30 un párrafo que exime a la empresa contratante de la responsabilidad de vigilar la contratista, distorsionando así al instituto de la solidaridad e inaugurando un movimiento de desconstrucción de derechos que ha repercutido negativamente en la jurisprudencia (Lozano y Casirachi, 2013).

Aunque la legislación anterior no contenía restricciones a la subcontratación —a diferencia de Brasil, con la Súmula 331— aseguraba la responsabilidad solidaria, sin restricciones. El cambio provocado por las alteraciones de la Ley 25.013, como dan cuenta algunos analistas, ha sido sustantivo (Del Bono, 2014; Basualdo y Morales, 2014). Aunque el texto haya mantenido la responsabilidad solidaria y se les haya asegurado tratamiento semejante a trabajadores directos e indirectos, esa responsabilidad quedó restringida al trabajo subcontratado desempeñado en las actividades principales, normales y específicas de la contratante, excluyendo así a un gran contingente de trabajadores. Como destaca Del Bono,<sup>20</sup> «esa alteración de 1976, que limitó el alcance de la solidaridad, trajo una significativa degradación de los derechos de los trabajadores».

Por su parte, también resulta importante subrayar que, en la formulación original de 1974, se establecía que el trabajador en empresas subcontratadas sería incluido en el convenio colectivo de los trabajadores en la empresa principal, cuando desempeñara tareas en las instalaciones de dicha empresa. La nueva redacción suprimió esas garantías jurídicas. La figura siguiente muestra la evolución de la legislación en Argentina:



Los debates, acerca de los perjuicios de la subcontratación para los derechos de los trabajadores y sus organizaciones, se profundizaron en la última década en Argentina. El asesinato del militante político Mariano Ferreyra el 20 de octubre de 2010 fue un episodio relevante para esta profundización, trayendo esta discusión a la agenda pública (Lozano y Casirachi, 2013). El motivo de este asesinato, «a manos de un grupo de choque enviado por el sindicato la Unión Ferroviaria» (Basualdo, Morales y Cabello, 2014:157) fue la lucha en contra la subcontratación. Mariano Ferreyra participaba de una manifestación de empleados subcontratados que exigían la reintegración de los trabajadores despedidos de empresas contratadas para proveer servicios a la Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia (Ibidem). En el proceso penal que se instaló ante al asesinato, el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) asumió la representación de Beatriz Otilia Rial, madre de

<sup>20</sup> Entrevista realizada a Andrea Del Bono, investigadora especializada en la temática, realizada en agosto de 2014 en Buenos Aires.

Mariano (Basualdo, Morales y Cabello, 2014:157). En medio de este proceso se ha ampliado la discusión acerca de la necesidad de modificar la regulación vigente, sucediéndose la presentación de proyectos de ley con este objetivo, como el del diputado Héctor Recalde (presentado el 23 de mayo de 2013).

Ciertamente, se puede afirmar que los proyectos en curso en el parlamento argentino se acercan al texto original de la LCT —considerado «demasiado avanzado para la época»<sup>21</sup>— en cuanto a la solidaridad sin restricciones y constituyen un avance significativo en relación con la legislación vigente. Sin embargo, en ninguno de ellos se limita la subcontratación debido a la naturaleza de la actividad y, de este modo, no se avanza respecto a la *Súmula* 331 del TST brasileño. Al respecto, algunos entrevistados nos han planteado que la legislación vigente en Argentina, al no poner límites al uso del trabajo subcontratado, favorece la posibilidad de su proliferación. Desde su perspectiva, debería prohibirse la subcontratación en las tareas habituales, ya que hay un sentimiento de necesidad de prohibición de la subcontratación en ellas. Así lo han expresado, por ejemplo, la abogada<sup>22</sup> y el secretario general del gremio aceitero,<sup>23</sup> cuyo caso paradigmático de ampliación de derechos de los subcontratados en convenio colectivo va a ser planteado más adelante. Para el secretario general del gremio aceitero, en Argentina ya existirían condiciones para avanzar en la construcción de una ley nacional impidiendo a las subcontratadas realizar tareas habituales y normales de los trabajadores de la empresa contratante. Sin embargo, también reconoce que existen dificultades políticas para alcanzar este fin, vinculadas, sobre todo, con la fragmentación del movimiento obrero argentino.

En lo que respecta a Uruguay —así como pasó en Brasil y Argentina, aunque con diferencias respecto a sus especificidades— este país adoptó la agenda neoliberal en la década de 1990. Como ha subrayado Hugo Barreto, destacado especialista en la temática entrevistado en el marco del estudio,<sup>24</sup> durante este período Uruguay también vivió una profundización de la subcontratación, a pesar de la significativa resistencia sindical de esos años, que por ejemplo pudo frenar los procesos de privatización de empresas públicas. Según Barreto, hubo dificultades en la organización de la resistencia a la subcontratación de ese entonces que, en sus términos, fue la promotora de grandes niveles de desprotección del trabajo, no solamente en cuanto a los salarios, sino también en cuanto a las modalidades de contratación y a los derechos básicos como el tiempo de trabajo y los periodos de descanso. Como ha sido corriente en otras latitudes, Barreto destaca que esta forma de contratar la mano de obra ha afectado de modo patológico las actividades

<sup>21</sup> Entrevista realizada a Alcira Paula Isabel Pasini, jueza jubilada, asesora del Diputado Recalde. Buenos Aires, 03.07.2015.

<sup>22</sup> Entrevista realizada a Paula Lousana, abogada del sindicato de los aceiteros. Buenos Aires, 02.07.2015.

<sup>23</sup> Entrevista realizada a Daniel Yofra, Secretario General de la Federación Aceitera Argentina. Buenos Aires, 02.07.2015.

<sup>24</sup> Entrevista realizada en Montevideo, 25 de abril 2014.

productivas y de servicios, iniciándose por los sectores y actividades auxiliares, como limpieza, vigilancia, mantenimiento y evolucionando gradualmente hacia las actividades principales de la empresa.

Sin embargo, a partir de 2005 hubo un cambio sustantivo en el contexto político, cuando la coalición Frente Amplio, con posición política antagónica al pensamiento neo-liberal, asumió el poder. Así, las condiciones materiales para cambiar la realidad fueron modificadas. Con base en el apoyo de fuerzas progresistas, partidos tradicionales, la democracia cristiana, el partido socialista, el comunista, entre otros, el Frente Amplio ha implementado un programa laboral de sesgo reformista que ha ampliado la red de protección para la actividad sindical, para las negociaciones colectivas y para el trabajo doméstico y agrícola. En este contexto, nuevas reglas han regulado el uso de la subcontratación, tal como examinaremos a continuación. La novedad, sin embargo, es la reciente presentación de un proyecto de ley al parlamento, que tramita en la Comisión de Legislación de Trabajo, prohibiendo la subcontratación, pero que todavía está en votación. Esta iniciativa representa importante avance respecto de la legislación existente, poniendo en el debate la necesidad de establecerse frenos a la profundización de la subcontratación y a sus formas burladas.

Hasta el momento, en Uruguay existen tres leyes acerca del trabajo subcontratado: la Ley n°18.089/2007, con normas de contratación de subcontratados por el organismo estatal; y las Leyes n° 18.099/2007 y n°18.251/2008, con normas de protección a los procesos de desconcentración empresarial. Estas leyes, sin embargo, así como ocurre con la legislación argentina ya examinada, aunque reconozcan la solidaridad, no ponen límites a la subcontratación. La Ley n°18.099/2007 reconoce la responsabilidad solidaria de la tomadora respecto a las obligaciones laborales de las subcontratadas, a la seguridad social, al accidente de trabajo y a las enfermedades ocupacionales. La Ley n° 18.251/2008 define y clasifica las actividades hechas por las subcontratadas, previendo la posibilidad de que la responsabilidad solidaria se convierta en subsidiaria si la contratante exige el cumplimiento de las obligaciones laborales de las subcontratadas y las fiscaliza.

Podemos sostener entonces que Uruguay, a partir de 2005, ha evolucionado hacia un sistema de protección social más amplio e inclusivo, como señaló Hugo Barreto. Sin embargo, si se comparan las leyes uruguayas y argentinas con la norma brasileña contenida en la Súmula 331 del TST, esta Súmula corresponde a un nivel civilizatorio más amplio porque, limita la adopción de esta forma de contratar a las actividades secundarias, prohibiéndolas en las actividades principales, es decir, en aquellas necesarias a la contratante.<sup>25</sup>

La figura siguiente ilustra la evolución de las leyes acerca de la subcontratación en Uruguay:

<sup>25</sup> No en vano, esta *Súmula* y el propio TST siguen siendo blanco de cuestionamientos junto al STF, en recursos que van a ser juzgados en sede de Repercusión General, como se ha visto.



En el ámbito colectivo, sin embargo, los avances en torno a los derechos de los subcontratados en Uruguay y Argentina han sido significativos si se los compara con las negociaciones colectivas brasileñas. Según un relevamiento desarrollado sobre las cláusulas vinculadas con la subcontratación en el período de 2005 a 2009, Marilane Teixeira sostiene que existe «... poca incidencia de cláusulas relativas a la subcontratación en los instrumentos colectivos [y en varios existe] legitimación de la subcontratación, aunque la *Súmula* 331 sea explícita respecto al que se puede o no subcontratar». Asimismo, a partir del análisis más detallado de los contenidos de estas cláusulas, sugiere que «sectores del movimiento sindical ya incorporaron la subcontratación como parte de las novas formas de contratación» (Teixeira, 2014: 38).

En el caso paradigmático de los aceiteros argentinos, según fuentes consultadas, hoy en día el 100 por ciento de los trabajadores de la industria está cubierto por el convenio aceitero y su convenio colectivo de trabajo impide que el trabajo normal y habitual de la contratante sea desempeñado por subcontratados.

En cuanto al rol de la Justicia de Trabajo en la jurisprudencia argentina, existen, de manera general, dos corrientes interpretativas —restricida y amplia (Arece, 2008)— que se reflejan en la exégesis del artículo 30. El 15 de abril de 1993, en un caso que involucraba un trabajador de la Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro, el Supremo Tribunal argentino adoptó una posición restrictiva, al decidir que la contratación o la subcontratación prevista en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere solamente a aquellos casos en que la contratante encomienda a una tercera la realización de servicios inherentes a sus actividades esenciales, desarrolladas en el ámbito de la empresa, comprendiendo que, en cuanto a las demás, no existe contratación de servicios en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>26</sup> Desde los fines del año 2002, sin embargo, un proceso de renovación del Supremo Tribunal ha influenciado directa y positivamente la interpretación de los dispositivos legales.<sup>27</sup>

Analizando estas normas en perspectiva comparada, se puede concluir, desde luego, que la brasileña, representada por la *Súmula* 331 del TST, ha avanzado al ofrecer límites a la subcontratación; avance que las organizaciones de trabajadores, investigadores del tema y el Fórum reivindican que se amplíen. Sin embargo, como tratamos de argumentar, el proyecto de

<sup>26</sup> <http://www.csjn.gov.ar/data/dertrab.pdf>, p. 471-472.

<sup>27</sup> Mateos (, Marcos Miguel. El alcance de la solidaridad en el art. 30 de la LCT <http://www.infojus.gov.ar/marcos-miguel-mateos-alcance-solidaridad-art-30-lct-dacf130393-2013-12-02/123456789-0abc-defg3930-31fcanitcod#CT002>, 19.09.2015.

ley en tramitación en el Senado –PLC 30/2015– y, ahora, el proyecto nuevamente puesto en la agenda de la Cámara de Diputados –PL 4302/98–, retroceden tanto al ser comparados con la propuesta de las Centrales elaborada en el ámbito del MTE como al hacerlo con los pilares definidos por el Fórum en su Manifiesto. Los dos proyectos de ley retiran los límites puestos a la subcontratación, permitiéndola en cualquier actividad sin discriminación, situación que se reveló perjudicial a los trabajadores argentinos y uruguayos, quienes discuten la necesidad de frenar esta forma de contratación. En el caso del PLC 30/2015, se hace bajo el eufemismo de la contratación de empresas especializadas y, en el caso del PL 4302/98, se permite en las actividades principales, manteniendo la responsabilidad como subsidiaria y ampliando las hipótesis de trabajo temporario.

Se viven momentos de profundo retroceso en Brasil, escenario cuyos reflejos van a ser negativos para los trabajadores si el Senado Federal aprueba este proyecto de ley regresivo –el PLC 30/2015–, así como otros en discusión en el parlamento, tales como: la reducción de la edad mínima para trabajar de 16 a 14 años, la flexibilización del concepto de trabajo esclavo, el predominio de los acuerdos negociados sobre la legislación y otros tantos que no respetan los principios de dignidad humana y de valor social del trabajo, cimientos del Estado de Derecho brasileño.

### **Consideraciones finales**

De hecho, como dijo J. Schumpeter, los capitales están siempre en una verdadera «compulsión» de búsqueda de ganancias extraordinarias. Movidos por un impulso que los mantienen en marcha, van generando nuevas formas de organización buscando satisfacer el deseo insaciable de acumulación de riqueza abstracta (Belluzzo, 2013). A fin de aumentar las ganancias, las empresas no vacilan en cambiar formas consolidadas de organización, desplazando parte de los procesos de trabajo para proveedoras de servicios que actúan de manera dispersa y fragmentada (Teixeira y Freitas, 2013). Las investigaciones han evidenciado que los resultados han sido el debilitamiento de las organizaciones sindicales, salarios más bajos, menor cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los contratistas, aumento de los accidentes de trabajo de los subcontratados, así como más desigualdad y discriminación.

Comprendiendo la subcontratación desde esta complejidad, el artículo ha abordado el dinámico proceso de su reglamentación en Brasil, registrando el rol de la Justicia del Trabajo, donde el Tribunal Superior de Trabajo (TST), en la ausencia de ley específica, la ha normalizado. Inicialmente, se la prohibió en la práctica; después, en medio de un proceso de presión de intereses contrapuestos, se la ha legitimado en las actividades secundarias y prohibido en las actividades principales, definiéndose como subsidiaria la responsabilidad de la contratante.

Por otro lado, se evidenció que, aunque en 1993 el TST hubiera retrocedido respecto al entendimiento de 1986, han sido intensas las presiones, sobre todo de los sectores

económico y financiero, a fin de eliminar las restricciones a la subcontratación. Estas fuerzas desarrollan un conjunto de acciones buscando la aprobación de leyes que legitimen la subcontratación en cualquier actividad, como el PLC 030/2015 o PL 4302/98. En el Supremo Tribunal Federal (STF), estos actores buscan suprimir, mediante Repercusión General, las restricciones a la subcontratación de la *Súmula* 331, argumentando que viola el principio constitucional de «libre empresa». Tras evaluar esta dinámica, el artículo ha buscado iluminar los movimientos de resistencia liderados por las Centrales Sindicales, entidades de representación laboral e investigadores contrarios a las propuestas que no contribuyen a estructurar relaciones laborales fundamentadas en los valores de justicia e igualdad, decisivos para la construcción de una sociedad democrática.

En cuanto a las legislaciones de Argentina y Uruguay, si se las compara con la de Brasil, demuestran que, con todas sus dificultades, la reglamentación brasileña que se expresa en la *Súmula* 331 del TST ha avanzado respecto a aquellos países, en el sentido de restringir las posibilidades de subcontratación. Las realidades de los países vecinos evidencian que el hecho de que la ley asegure la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista, sin limitar las posibilidades de subcontratación y sin mecanismos de representación por el sindicato de la empresa contratante y la igualdad de derechos y condiciones de trabajo, no reduce los efectos dañinos de la subcontratación.

Es importante considerar que mientras en Uruguay el momento es de recuperación de las políticas inclusivas en un movimiento antagónico a los tiempos neoliberales en que los derechos sociales del trabajo fueron profundamente afectados, en Brasil y Argentina, los tiempos son de gran retroceso. En el caso de Brasil, las consecuencias serán negativas para los trabajadores y la sociedad en el caso de que el Senado de la República o la Cámara de Diputados aprueben proyectos de ley regresivos comparados con la regulación vigente, que se expresa en la *Súmula* 331 que, con sus innegables contradicciones, logró colocar frenos a una forma de contratar la mano de obra con potencial altamente precarizador.

Los ataques de los sectores empresariales de los tres países analizados, en relación con el mantenimiento o la expansión de la contratación externa, es algo que está presente en cada una de las situaciones nacionales analizada. Por otra parte, las formas de resistencia al fenómeno también han sido importantes. En Argentina, como ha señalado la jueza Alcira Paula Isabel Pasini, aunque no hayan sido exitosos los intentos por modificar la legislación en los parámetros de la ley de 1974, este es un tema que gana prominencia en los círculos académicos y políticos de esa sociedad. En Uruguay, en la situación política actual, los signos son favorables para los trabajadores, tal como lo demuestra el envío del proyecto al Parlamento para prohibir la subcontratación.

En Brasil, las acciones organizadas por el Fórum, incluso en un entorno político desfavorable para los trabajadores, han puesto barreras significativas para la adopción de

disposiciones legales que permitan la expansión de la contratación externa, con un ligero cambio en los últimos meses en el fortalecimiento de las fuerzas que sostienen que el desarrollo económico y la reducción del desempleo no son viables en el marco de la Constitución de 1988. Estas fuerzas proponen y defienden reformas que, entre otras, revierten las fuentes del derecho laboral para atribuir la prevalencia de lo negociado por encima de lo legislado, flexibilizan el concepto de trabajo análogo a la esclavitud y expanden la externalización para cualquier actividad económica.

Finalmente, aunque se tenga claro que el dinamismo de la economía resulta importante para fortalecer la estructura del mercado y las relaciones de trabajo, este entendimiento no impide que se reconozca la importancia de una regulación que asegure un nivel civilizatorio mínimo, contribuyendo en la construcción de una sociedad más inclusiva y menos desigual.

### Referencias bibliográficas

- Arese, Cesar** (2008). «Solidaridad laboral e intermedicación de mano de obra». *Revista Derecho del Trabajo*. Ponencia oficial en el «II Encontro Internacional de Professores de Direito do Trabalho» y «II Semirário Internacional da AMATRA», Campinas.
- Basualdo, Victoria y Diego Morales**, org. (2014). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. 1° ed. Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.
- Basualdo, Victoria, Diego Morales y Andrés López Cabello** (2014). «El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la tercerización» en Victoria Basualdo y Diego Morales, org. *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. 1° ed. Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.
- Basualdo, Victoria y María Alejandra Esponda** (2014). «La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años sesenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual», en Victoria Basualdo y Diego Morales, org. *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. 1° ed. Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores.
- Belluzzo, Luiz. G.** (2013). *O Capital e suas metamorfoses*, São Paulo, Unesp.
- Bivaschi, Magda Barros y Paulo E. de Andrade Baltar** (2009). «A Terceirização e a Justiça do Trabalho», Campinas, Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo. Disponible en <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>
- Bivaschi, Magda Barros y Paulo E. de Andrade Baltar** (2010). «A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais», Campinas, Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo. Disponible en: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>.
- Bivaschi, Magda Barros y Alisson Droppa** (2011). «A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização». *Revista Mediações* (UEL), vol. 16, pp. 124-141.
- Bivaschi, Magda Barros y Alisson Droppa** (2015). «Relações de trabalho no capitalismo contemporâneo e a terceirização: a dinâmica da regulamentação dessa forma de contratar no Brasil e o papel da Justiça do Trabalho». Presentado en el XVI Congresso Brasileiro de Sociologia. Porto Alegre.
- Bivaschi, Magda Barros y Alisson Droppa** (2016). «A dinâmica da terceirização no Brasil e a ação dos atores sociais», en, Marilane Oliveira Teixeira, Hélio Rodrigues de Andrade; Elaine Dávila Coelho, , orgs. *Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade*, pp. 124-141. São Paulo, Sindicato dos Químicos-SP.

**Biavaschi, Magda Barros y Marilane Oliveira Teixeira** (2015). «A Terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades» *Revista da ABET*, vol. 14, n° 1.

**Braga, J.C.** (1997). «Financieirização global», en Fiori, J.L. *Poder e dinheiro: uma economia política da globalização*. Petrópolis.

**Del Bono, Andrea** (2014). «La subcontratación laboral: Contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones en base a la experiencia reciente», en Victoria Basualdo y Diego Morales (comp.) *La Terceirización Laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Editorial Siglo XXI.

**Ermida Uriarte, Oscar y Natalia Colotuzzo** (2009). «Descentralização, Terceirização, Subcontratação». Proyecto FSAL-OIT, Lima.

**Ermida Uriarte, Oscar E y Alvaro Orsatti** (2011). «Outsourcing / tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones», en Dean, Mateo y Luis Rodríguez, *Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical Cilas.

**Fiori, José Luís** (1997). *Poder e Dinheiro*. Petrópolis, Ed. Vozes.

**Grau, Eros** (2002). *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*. São Paulo, Malheiros.

**Krein, José Dari** (2007). «As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005». Tese de doctorado. IE/ UNICAMP, Campinas.

**Lozano, María Paula y Federico Casiraghi** (2013). «Terceirización, precarización y solidaridad en las relaciones laborales» en *La Ley Online*, Buenos Aires.

**Mateos, Marcos Miguel** «El alcance de la solidaridad en el art. 30 de la LCT». Disponible en <http://www.infojus.gov.ar/marcos-miguel-mateos-alcance-solidaridad-art-30-lct-dacf130393-2013-12-02/123456789-0abc-defg3930-31fcanirtcod#CT002>. Consultado el 19/09/2015.

**Neunann, Franz L.** (1983). *Il diritto des lavoro fra democrazia e dittatura*, Bologna, Il Mulino.

**Pochmann, Marcio** (2015). «Terceirização é um retrocesso econômico para o país.» en: <http://www.redebrasilatual.com.br/economia/2015/04/terceirizacao-e-um-retrocesso-economico-para-o-pais2019-afirma-economista-2441.html>. Consultado el: 02 de junho, 2015.

**Poulantzas, Nicos** (1990). *Estado, o poder, o socialismo*, Rio de Janeiro, Graal.

**Santos, Anselmo Luis y Magda Barros Biavaschi** (2014). «A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula 331 do TST», *Revista do TST*, vol. 80, n° 3, jul/set.

**Schumpeter, Joseph** (1975). *Capitalismo, socialismo e democracia*, New York, Harper y Row.

**Teixeira, Marilane Oliveira** (2014). «A presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos», en *Terceirização e Negociações Coletivas*, pp. 21-39. São Paulo, Fundação Friedrich Ebert.

**Vianna, Marcio** (2006). «Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do direito». Belo Horizonte.

### Sitios consultados:

- Comitê de Oxford de Combate à Fome, OXFAM 210. Informe, jan.2016. Disponível em: <http://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos>
- Memorial da Justiça do Trabalho do TRT4: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>
- Tramitação do PLC 30/15 no Senado federal:

- [http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=120928](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=120928)
- <http://www.infojus.gob.ar/marcos-miguel-mateos-alcance-solidaridad-art-30-lct-dacf130393-2013-12-02/123456789-0abc-de-fg3930-31fcanirtcod#CT002>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - <http://www.trabajo.gob.ar/>
- Secretaría de Jurisprudencia da Corte Suprema de Justicia de la Nación Republica Argentina <http://www.csjn.gov.ar/jurisprudencia.html>



## Crisis neoliberal y reforma laboral en México

LUIS QUINTANA ROMERO\* pp. 113-123

### INTRODUCCIÓN

México, a diferencia de otros países latinoamericanos, ha impulsado desde principios de los años ochenta una estrategia de corte neoliberal que se ha mantenido prácticamente impertertable por más de treinta años. En el país, la rectoría política del Partido Revolucionario Institucional (PRI) ha sido la base institucional para la construcción del entramado sobre el cual descansan las políticas neoliberales. Solo se ha tenido un breve lapso de alternancia política de doce años, durante los cuales gobernó el Partido Acción Nacional (PAN), instituto político que no se alejó ni un milímetro de las políticas económicas impulsadas desde 1982 por los gobiernos priistas.

El saldo principal para México de esa estrategia ha sido el lento crecimiento económico, la precarización de la fuerza de trabajo y la profundización de la pobreza y la desigualdad. La Cepal (2016) muestra claramente que, en el caso mexicano, la desigualdad ha adquirido proporciones muy superiores a la media de la región y señala que, mientras la economía mexicana sólo creció a una tasa de 2.6 por ciento entre 2004 y 2014, la riqueza se incrementó en 7.9 por ciento para esos mismos años y el 10 por ciento de las familias más ricas del país concentraron dos terceras partes de todos los activos físicos y financieros.

Los saldos negativos del neoliberalismo no han sido un asunto exclusivo de México, sin embargo, en otros países de la región la recomposición de la izquierda y el ascenso de fuertes movimientos sociales permitieron victorias electorales para las fuerzas progresistas, durante los primeros años del presente siglo, en Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador, Uruguay, Venezuela y algunos otros países de la región. Este viraje político permitió el impulso de políticas económicas y sociales alternativas, cuyos resultados positivos se constatan en la marcada reducción del índice de Gini en más de diez puntos en Argentina y Bolivia y de siete a diez puntos en Brasil, Perú, Uruguay y Venezuela (Cepal, 2016).

\* Doctor en Ciencias Políticas y Sociales por la UNAM. Profesor de pre y post grado de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM. Correo-e: luquinta@apolo.acatlan.unam.mx

Con la llegada de Donald Trump al gobierno de los Estados Unidos, se consolida una nueva alternativa a la crisis del modelo neoliberal, bajo la cual se ha fortalecido una tendencia hacia el neofacismo en América y Europa (Bellamy, 2017) que ha causado graves retrocesos en las conquistas laborales y sociales alcanzados hasta ahora por los trabajadores. En América Latina la crisis neoliberal estableció condiciones para romper con los procesos de transición política hacia la izquierda en la región; los casos de Brasil y Argentina resultan en este sentido emblemáticos. La vuelta de los gobiernos neoliberales en Latinoamérica se ha producido en un contexto de mayor desigualdad y crisis, lo cual se ha traducido en una ofensiva hacia los derechos sociales y laborales, derivando hacia el impulso de reformas laborales que propugnan por la flexibilización del mercado de trabajo.

En ese contexto, el gobierno que, bajo la bandera del Partido Revolucionario Institucional (PRI), ha asumido el mando político de México en los últimos años, emprendió a partir de 2012 un proceso de reformas económicas dentro del cual la reforma laboral constituye una pieza clave, debido a que las ventajas del modelo exportador mexicano tradicionalmente se han sustentado en la reducción del costo laboral. La reforma laboral mexicana, y sus consecuencias para los trabajadores, deben verse como el espejo de las reformas que a continuación se aplicarán en otros países de la región, bajo la nueva ola del neoliberalismo más extremo que ha cundido en el mundo.

En este trabajo revisamos los alcances de la reforma laboral mexicana y suponemos que, si en la región se siguen políticas similares, las consecuencias para nuestros países serán de mayor desigualdad salarial y deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores.

### **La reforma económica y la reforma laboral en México**

A partir de la crisis de la deuda a nivel internacional en 1982, se detonaron procesos de reforma neoliberal por todo el mundo (Rodrik, 1996). El proceso de reforma económica en México responde también a esos reajustes del capitalismo a escala global.

El contexto económico, bajo el cual se realiza la primera oleada de reformas económicas en México, es el de una profunda crisis e incertidumbre: reducciones en el precio del petróleo, un déficit fiscal que en tan solo dos años había crecido en más del 100 por ciento y representaba ya en 1982 el 16.9 por ciento del PIB, una inflación que superaba los cien puntos porcentuales, la moratoria en la deuda externa y la nacionalización de la banca (Moreno-Brid y Ross, 2009; Ibarra, 2011).

El proceso de reforma económica se inicia en esos años con la apertura unilateral del país y la eliminación del marco de protección comercial proveniente del período previo de sustitución de importaciones. En 1987 se intensifica el proceso de apertura a partir de la entrada al GATT y se consolida a principios de los años noventa con la firma del Tratado de

Libre Comercio de América del Norte, buscando la consolidación de un sector exportador altamente competitivo.

El proceso de reforma de los años ochenta y noventa no consiguió resolver los problemas que enfrentaba el país y el optimismo gubernamental se vino abajo en 1994, con el estallido de una crisis política sin precedentes, al levantarse en armas comunidades indígenas en Chiapas y la posterior devaluación del peso frente al dólar, como manifestación de una severa crisis en la economía mexicana.

La evidencia más clara de que los procesos de reforma hasta ahora han sido limitados, se expresa sobre todo en su insuficiencia para detonar el crecimiento. En el cuadro 1 se muestran las tasas de crecimiento por períodos en la economía mexicana; en ellas se observa que el fuerte dinamismo experimentado en el período de industrialización del país de 1940 a 1970 —con una tasa anual media del 6.2 por ciento— se agota a partir de los años setenta y con ello se inicia un largo período de lento crecimiento para la economía nacional.

Cuadro 1

**Tasa anual media de crecimiento  
de la economía mexicana**

Período	Tasa %
1940-1970	6.2
1970-1985	2.5
1985-1994	2.0
1994-2012	2.5
2012-2016	2.1

Fuente: INEGI, Banco de Información Económica

Los resultados de las reformas aplicadas en México elevaron la capacidad exportadora del país, pero a costa de: la fractura de los encadenamientos productivos locales, la desintegración de la capacidad productiva de los sectores primario y secundario nacionales, la emergencia de un gran sector terciario informal, la precarización del trabajo y una mayor desigualdad en el ingreso (Rojas y Salas, 2008).

El regreso del PRI al poder político de la nación con Enrique Peña Nieto, en diciembre de 2012, volvió a revivir la vieja historia de la necesidad de nuevas y mayores reformas; bajo el argumento de que las emprendidas antes fueron incompletas y de que era necesario elevar la productividad a través de una segunda generación de las mismas, se lanzaron sendas propuestas de reforma para los sectores energético, telecomunicaciones, financiero, salud, educación y laboral (Presidencia de la República, 2013).

La reforma laboral propuesta se limitó a buscar propiciar una mayor flexibilización del mercado de trabajo, centrándose en la reducción del costo salarial y en la precarización laboral, al permitir nuevas modalidades de contratación como: la subcontratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y el trabajo temporal (Quintana, 2003; Salas, 2012). A continuación, se analiza lo que consideramos son sus elementos centrales.

En el papel, la reforma laboral tiene cinco objetivos (STPS, 2010; SEGOB, 2012):

1. Acceso al mercado laboral y creación de empleos.
2. Transparencia y democracia sindical.
3. Fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionatorias de las autoridades del trabajo.
4. Equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.
5. Modernización de la justicia laboral.

También la reforma incorpora un concepto de trabajo digno o decente, lo cual ha quedado plasmado en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (Ley federal del Trabajo, 2015:1).

Sin embargo, tanto los objetivos como la declaratoria de trabajo decente no dejan de ser mera retórica cuando se les contrasta con las reformas centrales estipuladas en la nueva Ley Federal del Trabajo, que da carácter legal a estas en materia de trabajo y que a continuación se enumeran:

- Nuevas modalidades de contratación: contratos a prueba, de capacitación inicial y de temporada.
- Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo: deja de ser relevante la antigüedad y se prioriza una mayor capacitación, aptitud y productividad.
- La multihabilidad: los patrones asignarán a sus trabajadores tareas complementarias a su labor principal.
- Regulación de la subcontratación u *outsourcing*. Se definió la figura de «régimen de subcontratación laboral».

- Reducción de salarios vencidos: se limita la generación de salarios vencidos hasta por un periodo máximo de 12 meses.
- Salario por unidad de tiempo: pago por hora.

En febrero de 2017 se propusieron nuevos ajustes, entre los que destacan:

- Nuevos criterios para declarar ilícita una huelga, como el hecho de que, si afecta servicios públicos y no se notificó con 10 días de anticipación a los tribunales laborales o cuando haya violencia generalizada en contra de personas y propiedades, la huelga será ilícita.
- Pago por enfermedad: se aprobó un dictamen que modifica la Ley del Trabajo, estableciendo que, ante una enfermedad laboral, los trabajadores, en lugar de percibir el 100 por ciento de su salario, solo obtendrán el 50 por ciento. Además se estableció que las tablas de enfermedades y de incapacidades permanentes sean modificadas por una comisión consultiva, lo cual abre la puerta para que sean los empresarios quienes determinen cuáles enfermedades son susceptibles de pago.

Un aspecto que se ha considerado positivo de las reformas es la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de una reforma al artículo 123 de la Constitución Política Mexicana en materia de justicia laboral, ya con ello se crea un nuevo organismo federal encargado de llevar a cabo el registro de los sindicatos y contratos colectivos. Esta parte de la reforma brinda posibilidades para combatir la corrupción imperante en las Juntas de Conciliación, en las que se registraban sindicatos blancos y de protección, y se impedía el libre ejercicio de los derechos laborales de sindicalización. Sin embargo, también es posible que se pueda dar lugar a procesos más largos y costosos en los nuevos tribunales laborales.

El efecto principal de la Reforma Laboral será una mayor contracción del costo salarial, lo cual ante el progresivo deterioro de los salarios en México impactará negativamente a la demanda interna y al mercado doméstico. Tal y como menciona Salas (2012), estas modificaciones tienen como centro la flexibilización de las condiciones de despido y contratación, por lo que el gobierno sigue aplicando la máxima de «que todo cambia para seguir igual», ya que, como afirma este último autor, las causas del desempleo y bajos salarios no están en esos factores, sino en la baja capacidad de crecimiento del país.

### **Los resultados de la reforma laboral**

Aún es temprano para poder realizar una evaluación integral de los resultados de la reforma laboral mexicana. Sin embargo, bajo su promesa de crear nuevos empleos y mejorar las condiciones de los trabajadores, sí es posible señalar que esas metas no las ha logrado cumplir sino que, al contrario, se han deteriorado más las condiciones laborales en el país.

Con el fin de establecer los principales cambios ocurridos en el proceso de reforma laboral, a continuación realizaremos algunas comparaciones entre el período previo y el posterior a dicha reforma, utilizando para ello los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

En primer lugar, es posible observar que la estructura ocupacional es muy estable desde 2005 hasta 2016, como se muestra en el cuadro 2; el trabajo por su cuenta y el trabajo sin pago han disminuido levemente, mientras que el trabajo asalariado se ha incrementado representando actualmente el 66 por ciento de la ocupación.

Cuadro 2

Posición en la ocupación 2005-2006	%		
	2005	2012	2016
Trabajadores por su Cuenta	29.97	28.29	27.76
Trabajadores Asalariados	60.45	63.57	66.01
Trabajadores sin Pago	9.58	8.14	6.23

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

Los datos previos podrían indicar una mejora, si bien muy marginal, al elevarse el trabajo asalariado y reducir el trabajo sin pago y el por cuenta propia, pero es necesario indagar más sobre el tipo de trabajo que ha crecido en el país.

En el cuadro 3 se muestra la estructura ocupacional por sectores y ahí es evidente que en el período de reforma laboral ha disminuido la participación del trabajo por cuenta propia, principalmente en el sector primario y en el comercio al por menor, en tanto que el trabajo sin pago ha disminuido su peso principalmente en el sector primario. Sin embargo, el rasgo más relevante de estos datos es que las formas más precarizadas de trabajo han elevado su participación en la construcción, la manufactura y los transportes, en tanto que el trabajo asalariado ha elevado más su participación en el sector manufacturero.

En su mayoría, los puestos de trabajo de la economía mexicana siguen siendo generados por microunidades económicas de no más de cinco trabajadores; es decir, por un tipo de empresas caracterizado por una mayor precarización laboral (Salas, 2003). En el cuadro 4 se observa que en este tipo de unidades se sigue generando más del 50 por ciento de la ocupación total del país, aun y cuando haya disminuido ligeramente su peso después del 2012, sobre todo por las reducciones en el trabajo sin pago. Las microunidades, de acuerdo con el mismo autor, tienen un doble papel en la economía: absorben un número considerable de trabajadores y generan mercancías baratas para los grupos de menores ingresos. Debido a ese doble rol, operan como un amortiguador anti-cíclico de la economía y mantienen condiciones de productividad e ingresos muy precarias.

Cuadro 3

**Estructura ocupacional por sector 2012-2016**

Sector	Cuenta Propia 2012	Asalariado 2012	Sin Pago 2012
Primario	29.41	14.02	47.09
Minería	0.06	1.12	0.05
Electricidad	0.01	1.01	0.05
Construcción	7.04	14.03	0.77
Manufactura	13.53	29.97	12.34
Comercio al mayoreo	1.27	5.07	1.23
Comercio al por menor	39.98	19.61	36.90
Transportes	4.37	7.87	0.32
Servicios Financieros	0.10	2.68	0.05
Servicios Inmobiliarios	0.62	1.00	0.46
Servicios Profesionales	3.61	3.63	0.73
Total	100.00	100.00	100.00

Sector	Cuenta Propia 2016	Asalariado 2016	Sin Pago 2016
Primario	27.84	14.10	44.69
Minería	0.08	0.89	0.05
Electricidad	0.00	0.95	0.02
Construcción	8.39	14.40	0.79
Manufactura	13.86	31.22	13.82
Comercio al mayoreo	1.30	5.68	1.57
Comercio al por menor	38.69	17.85	37.46
Transportes	4.94	7.97	0.32
Servicios Financieros	0.08	2.28	0.01
Servicios Inmobiliarios	0.56	0.93	0.35
Servicios Profesionales	4.24	3.74	0.91
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente.: elaboración propia con datos de la ENOE

Cuadro 4

**Ocupación en las unidades microunidades económicas (1 a 5 empleados)**

Sector	2005	2012	2016
Cuenta propia	8.032,551	8.442,669	8.561,974
Asalariado	5.463,926	6.615,115	6.749,035
Sin pago	2.398,553	2.318,201	1.905,436
Total	15.895,030	17.375,985	17.216,445
% en el total nacional	58.94	58.00	53.58

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

En el cuadro 5 se observa que se eleva ligeramente, en 2.2 por ciento, el número de trabajadores con contrato, aunque sigue siendo muy elevado el porcentaje de trabajadores sin contrato por escrito, ya que representa al 43.4 por ciento de los trabajadores; asunto que no es menor, en virtud de que a partir de un contrato por escrito se derivan derechos sociales.

Cuadro 5

**Trabajadores con y sin contrato escrito 2005-2012 (%)**

<b>Año</b>	<b>Con contrato</b>	<b>Sin contrato</b>
2005	53.92	46.08
2012	54.39	45.61
2015	56.63	43.37

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

Dentro de los contratos, sigue siendo muy elevada la participación de los temporales o por tiempo definido. De acuerdo con los datos del cuadro 6, el 17.6 por ciento de los contratos son de este tipo.

Cuadro 6

**Tipo de contrato**

<b>Año</b>	<b>Temporal y tiempo definido</b>	<b>No temporal*</b>
2005	17.24	82.76
2012	17.74	82.26
2015	17.57	82.43

\* Base, planta, tiempo indefinido, no sabe

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

Cuadro 7

**Temporalidad del contrato de trabajo 2005-2015 (%)**

<b>Año</b>	<b>Hasta 2 meses</b>	<b>2 a 6 meses</b>	<b>6 a 12 meses</b>	<b>Por obra</b>
2005	13.4	36.17	35.96	14.47
2012	14.37	40.67	27.54	17.42
2015	14.84	40.05	27.65	17.46

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

Como se observa en el cuadro 7, por su temporalidad, se ha elevado el porcentaje de trabajadores con contratos muy cortos, de hasta dos meses, el de dos ha pasado a seis meses, han aumentado los trabajadores por obra determinada y prácticamente es constante la participación de trabajadores con contratos de más de seis meses.

El deterioro de la temporalidad en los contratos de trabajo se asocia también al deterioro de los salarios reales: la caída salarial entre 2005 y 2006 es de 12 por ciento en los ingresos mensuales y de 14 por ciento en el salario por hora. Después de la reforma laboral, el salario real no ha mejorado en absoluto: en tan solo tres años ha perdido un 5 por ciento de su poder adquisitivo, como se ve en el siguiente cuadro.

Cuadro 8

**Ingreso promedio real mensual y por hora**

<b>Año</b>	<b>Mensual</b>	<b>Por hora</b>
2005	1693.35	10.19
2012	1557.07	9.22
2015	1487.62	8.75

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

Al examinar los ingresos por género, es notable el deterioro de los niveles salariales, tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, las condiciones de las mujeres han empeorado mucho más. En el cuadro 9 se observa que de 2012 a 2015, el salario por hora de los hombres disminuyó prácticamente un 4 por ciento, en tanto que el de las mujeres cayó 8 por ciento. Esta situación elevó la brecha salarial, ya que en el primer año el salario por hora de las mujeres representaba el 58 por ciento del de los hombres y para 2015 esa participación era sólo del 56 por ciento.

Cuadro 9

**Ingreso por género**

<b>Año</b>	<b>Hombre_Mes</b>	<b>Mujer_Mes</b>	<b>Hombre_Hr</b>	<b>Mujer_Hr</b>
2005	2549.77	947.24	14.31	6.60
2012	2176.63	994.82	11.83	6.85
2015	2096.11	936.61	11.38	6.38

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

Aunque en México la protección sindical ya se había reducido sustancialmente en los años previos a la reforma laboral, su descenso ha continuado con esta. De acuerdo con los datos del cuadro 10 se puede observar que a partir de dicha reforma ha seguido disminuyendo el número de trabajadores sindicalizados en el país.

Cuadro 10

**Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados 2005-2015 (%)**

Año	Sindicalizados	No sindicalizados
2005	6.46	93.54
2012	5.83	94.17
2015	5.78	94.22

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE

La menor temporalidad de los contratos, la caída salarial, las reducciones de la tasa de sindicalización se conjugan con la fuerte participación de las microunidades en la ocupación total para constituir un marco de elevada precarización laboral en el país.

**Consideraciones finales**

El proceso de reforma económica, iniciado en México a partir del proceso de apertura económica a mediados de los años ochenta y continuado por los gobiernos priistas y panistas que han gobernado el país, se ha centrado en sostener una incipiente estabilidad macroeconómica a costa de sacrificar su capacidad de crecimiento.

Las nuevas propuestas de reforma, emprendidas por la administración actual del Presidente Peña Nieto, no han podido romper la camisa de fuerza de las restricciones impuestas por los preceptos del Consenso de Washington y se corresponden plenamente con lo que la OCDE ha recomendado para el país (OCDE, 1994; Williamson, 1998):

- Elevar el aprovechamiento educativo
- Reducir la protección al empleo sujeto a contratos formales
- Eliminar las barreras de entrada y a la competencia
- Eliminar las restricciones sobre la inversión extranjera directa

En el terreno laboral, la reforma ha tendido a consolidar institucionalmente el marco de flexibilización que se ha seguido en el país a partir del impulso del modelo exportador en los años ochenta. Los efectos más claros de la reforma laboral no son los pregonados por el gobierno, en cuanto a un aumento del empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, sino al contrario, dichas medidas han llevado al agudizamiento en el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y al incremento de la precarización laboral.

El trabajo precario se refleja en indicadores económicos como: la ausencia de contratos escritos, la reducción de la sindicalización, la reducción de la temporalidad de los contratos, pero sobre todo en la caída salarial que alcanza niveles alarmantes.

Las reformas parciales que se han estado impulsando por el PRI no van al centro del problema, que es la reconstitución de la capacidad productiva de la Nación y sus regiones (Isaac y Quintana, 2012). La tarea de transformar al país no es fácil; para ello se requiere de un Estado legítimo y auténticamente democrático, con amplia participación popular y dispuesto a enfrentar los intereses que los grandes grupos oligopólicos del poder han construido en tres décadas de reforma neoliberal en México.

## Referencias bibliográficas

- Cepal** (2016) Panorama Social de América Latina (2016). Documento Informativo, Naciones Unidas Cepal.
- Bellamy Foster, John** (2017). «This is no populism». *Monthly Review*, vol. 69, n° 2, enero. Consultado en <https://monthlyreview.org/2017/06/01/this-is-not-populism/>
- Ibarra C. A.** (2011). «México: la maquila, el desajuste monetario y el crecimiento impulsado por las exportaciones», *Revista CEPAL*, 104, agosto.
- Isaac E., Jorge y Luis Quintana Romero** (2012). «Industria y vaciamiento productivo en México» en José Luis Calva, coord. *Desarrollo regional y urbano. Análisis estratégico para el desarrollo*, vol. 13, Juan Pablos ed. y CNU, México.
- Ley Federal del Trabajo** (2015). H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.
- OCDE** (2000). La Reforma Regulatoria en México, Tomo 1, OCDE.
- Presidencia de la República** (2013). Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018.
- Quintana Romero, Luis** (2013). «El salario mínimo del miedo: México y la región latinoamericana en el contexto de la reforma laboral», Seminario de Análisis Regional y Estudios espaciales, 2012, «Ciudades y Regiones», Boletín n° 1, noviembre-diciembre, México ([www.saree.com.mx/unam](http://www.saree.com.mx/unam)).
- Rodrik, Dani** (1996). «Understanding Economic Policy Reform», *Journal of Economic Literature*, marzo.
- Rojas, Georgina y Carlos Salas** (2007). «La precarización del empleo en México, 1995-2004», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 12, n° 19, pp. 39-78.
- Salas, Carlos** (2003). «Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México». *Papeles de Población*, año 9, n° 38, pp. 39-78, octubre-diciembre.
- Salas, Carlos** (2016). «Un paso adelante y seis atrás: los cambios en la Ley Federal del Trabajo». Seminario de Análisis Regional y Estudios espaciales (2012) «Ciudades y Regiones», Boletín n° 1, noviembre-diciembre, México ([www.saree.com.mx/unam](http://www.saree.com.mx/unam)).
- SEGOB** (2012). «Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre». Secretaría de Gobernación.
- STPS** (2010). «Iniciativa de reforma laboral, diagnóstico y propuesta», Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Williamson, John** (1998). «Revisión del Consenso de Washington» en Louis Emmerij y José Núñez, comp. *El desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI*. Ed. Banco Interamericano de Desarrollo.



## Desarrollo local, fortalecimiento de la producción y del trabajo: un estudio sobre las dinámicas sociales y laborales de cinco parques industriales\*

ANDREA DEL BONO\*\*

MARÍA NOEL BULLONI

pp. 125-130

### Presentación

La investigación que reseñamos en estas páginas se enmarca en un acuerdo de colaboración y en una línea de financiamiento específica entre el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (Conicet) y la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) que apunta a impulsar la realización de estudios que indaguen en algunos de los problemas que enfrenta la Argentina en su proceso de desarrollo. Puntualmente, el análisis se centra en el estudio de las dinámicas sociales y laborales que se registran en la evolución reciente de los Parques Industriales (PI) en Argentina y su articulación con los procesos de desarrollo local, específicamente, en dos parques ubicados al sur del conurbano bonaerense.

El contexto del estudio es el período de recuperación económica con crecimiento de la producción industrial, que se extendió entre los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015). En ese marco, se plantean una serie de interrogantes sobre la capacidad de los PI para enriquecer el entramado industrial y contribuir a un desarrollo económico sustentado en la creación de empleos y trabajos de calidad. La investigación comprende cinco casos de estudio, todos PI emplazados en las localidades de Berazategui y Florencio Varela, cuyas dinámicas se analizan en función de las diversas y complejas articulaciones que se establecen en cada uno de los distintos contextos productivos. El propósito final de la indagación es aportar herramientas y

\* La siguiente reseña corresponde a la línea de investigación que en este momento están emprendiendo dos de las autoras de este dossier.

\*\* A. Del Bono. Profesora Titular de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), Investigadora del Conicet-sede ICsYa-UNAJ. Profesora Adjunta de la Universidad Nacional de La Plata.

Correo-e: delbonoandrea@gmail.com

M. N. Bulloni. Doctora en Ciencias Sociales (UBA), Investigadora Asistente del Conicet, sede en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ICsYa-UNAJ) y Profesora adjunta de la UNAJ.

Correo-e: mnbulloni@hotmail.com

conocimientos que contribuyan a que los PI se constituyan en factores para la mejora de las condiciones de vida y trabajo en el territorio.

### **Parques Industriales y desarrollo local: el trabajo como cuestión central**

El planteo de la investigación que estamos desarrollando actualmente se inscribe en un debate abierto en las últimas décadas en torno a la potencialidad de los PI, en tanto herramientas de promoción industrial y de fomento del desarrollo local (Sica, 2001; Briano, 2002; Briano et al., 2003; Borello, 2008; Borello y Yoguel, 2008; Briano y Fritzsche, 2009).

Según las definiciones más difundidas, los PI constituyen un tipo de aglomeración industrial que se caracteriza por ofrecer infraestructura, equipamiento y servicios comunes necesarios para la radicación de empresas.<sup>1</sup> Desde el punto de vista de la política industrial, los PI constituyen uno de los principales instrumentos para planificar la localización de industrias en un territorio, aunque se pueden identificar distintos enfoques conceptuales y objetivos concretos sobre la base de su promoción e implementación. Un parque industrial es factible de ser considerado un instrumento de ordenamiento territorial que determina dónde es indicado el uso industrial del suelo; un emprendimiento inmobiliario; una forma de atraer inversiones, generar crecimiento, relaciones asociativas entre las empresas que lo conforman e, incluso, un instrumento para promover el desarrollo económico productivo y el empleo de determinadas localidades (Briano, 2002; Sica, 2001; Briano et al., 2003). Los PI se presentan como instrumentos idóneos para analizar la articulación entre lógicas de localización industrial y los procesos de crecimiento y desarrollo de base territorial.

Los estudios disponibles coinciden en señalar que el desarrollo de PI, que resultó significativo sobre todo en la Región Metropolitana de Buenos Aires durante la década de 1990 del siglo pasado, estuvo orientado sobre todo a objetivos de tipo urbanístico —desplazar a la industria de los centros urbanos— y, en menor medida, de desarrollo económico, creación de empleo, atracción e incentivo a la radicación de nuevas inversiones. Algunos casos, en cambio, obedecieron simplemente a los criterios de inversiones inmobiliarias del sector privado. Estos estudios subrayan que existen diversos obstáculos para que los PI se constituyan en instrumentos de crecimiento y desarrollo sustentados en las capacidades endógenas de los territorios donde se asientan, y sugieren que es preciso identificar los condicionamientos que puedan estar afectando las dinámicas de los PI para conocer mejor

<sup>1</sup> Para la Onudi (1979) se distinguen tres tipos de aglomeraciones industriales según su complejidad. El parque industrial es «un terreno urbanizado y subdividido en parcelas, conforme a un plan general, dotado de carreteras, medios de transporte y servicios públicos, que cuenta o no con fábricas construidas (por adelantado), que a veces tiene servicios e instalaciones comunes y a veces no, y que está destinado al uso de una comunidad de industriales». Un Área Industrial es «un terreno mejorado, dividido en parcelas con miras a la instalación de industrias y que se ofrece a la venta o en alquiler». Finalmente, una Zona Industrial es «un simple solar reservado para la industria».

su impacto sobre el tejido social, económico y laboral de las localidades donde se insertan (Briano et al., 2003; Borello, 2008; Briano y Fritzsche, 2009).

Retomando algunas de estas cuestiones, el trabajo de investigación que realizamos actualmente pone el foco en el desarrollo reciente de los PI<sup>2</sup> en Argentina, en un contexto diferente al de la década de 1990 y que se caracteriza por un sostenido crecimiento del número de PI, en medio de la recuperación del desarrollo industrial, y de mejora de los indicadores del mercado de trabajo en términos amplios (Arceo et al., 2010; Cifra, 2015). La provincia de Buenos Aires es uno de los territorios en los que se concentró el crecimiento de PI. En algunas localidades del Conurbano Sur el desarrollo de nuevos polos industriales ha sido ciertamente destacable. En el marco de esa dinámica, nos preguntamos por el impacto de los PI sobre el entramado industrial y el desarrollo territorial.

Ahora bien, desde nuestra perspectiva, dicho interrogante conlleva una cuestión central que se refiere al tipo de trabajo y de empleos que se configuran en el marco de las empresas agrupadas en tales aglomeraciones. En nuestra investigación, esta cuestión no es considerada secundaria ni una dimensión que pueda subordinarse analíticamente a un factor como el crecimiento económico, sino, más bien, una pregunta nodal en la reflexión sobre el desarrollo. Ciertamente, la noción de desarrollo local como estrategia de intervención estatal ha estado muy próxima a la idea —más o menos explícita— de que el empleo es el principal factor de integración social y por tanto, el principal indicador de eficacia de las políticas de desarrollo industrial (Vázquez Barquero, 2007; Albuquerque Llorens, 2004; Formichella, 2004). No obstante, la cuestión de la calidad de los empleos que se crean y que se ofrecen suele quedar en un segundo plano, o ser presentada de una manera muy acotada, circunscribiéndose a aspectos básicos como el marco normativo y su correspondencia con las leyes laborales vigentes (Salvia, 2005; Danani, 2013). Esta limitación se debe a que la necesidad de promover el desarrollo local se vincula con la idea de que el desempleo en ciertas regiones se explica, no sólo como un problema de demanda de fuerza de trabajo, sino como un problema de oferta, dada la baja «empleabilidad» de la población (Gautié, 2002). De allí, que el énfasis esté puesto en crear puestos de trabajo sin que importen demasiado las condiciones laborales concretas asociadas a los nuevos empleos (Villar, 2007). Con el propósito de profundizar en estas problemáticas, nuestro estudio se detiene en el análisis de las interacciones existentes entre política industrial, trabajo, desarrollo y territorio.

<sup>2</sup> Para dar una idea de este crecimiento, podemos citar aquí el siguiente fragmento de prensa que lo sintetiza de forma contundente: «Los números lo van convalidando: en 2003 había solo 80 parques: fueron los pocos sobrevivientes a la crisis 2001-2002 y la desindustrialización de los 90. A fines de 2011 ya había 235: solo como resultado del crecimiento industrial, entre 2003 y 2011 se crearon en promedio, 17 parques industriales al año». «Auge de Parques Industriales», Suplemento Pymes, Diario la Nación, Espacio Publicitario, nº 4, noviembre de 2013.

## Las dinámicas sociales y laborales de los Parques Industriales y su relación con el desarrollo local: una perspectiva de análisis

La investigación que estamos reseñando está vertebrada a partir de cuatro ejes analíticos: el estudio de la organización industrial y productiva; el análisis del tipo de trabajo y los empleos característicos; la contextualización en el marco de los procesos de reestructuración productiva y territorial en que se desarrollan; y la comprensión de la vinculación de los PI con los actores claves para el desarrollo local (municipios, cámaras empresarias, asociaciones empresariales, sindicatos, entre otros).

Nuestro modo de abordaje está basado en la triangulación de diversas técnicas de recolección y análisis de datos (visitas a los PI; análisis de fuentes documentales –primarias y secundarias–; entrevistas abiertas y semi estructuradas, y grupos de discusión) y contempla a los principales actores de los PI, y al modo en que se relacionan entre sí para dar sentido a las prácticas y valores que regulan el día a día del trabajo. Como ya hicimos referencia, la investigación está centrada en cinco casos de estudio, que presentamos sintéticamente a continuación:

### Presentación y caracterización inicial de los casos de estudio

Características	PIP	CIR2	PIBERA	COCEMA	PIPEC
<b>Año de creación</b>	2008	1993	2012	2013	2015
<b>Origen patrocinador</b>	Oficial	Privado	Privado	Mixto	Mixto promocional
<b>Tamaño</b>	66 ha	27 ha	27 ha	27 ha	130 ha
<b>Origen emplazamiento</b>	Refuncionalización	Refuncionalización	Originario	Originario	Originario
<b>Actividad</b>	General	General	General	Sectorial	General
<b>Cantidad empresas</b>	50	18	19	23	8
<b>Ramas predominantes</b>	Maquinaria y equipos, metalúrgica	Servicios y logística	Metalmecánica alimentos y bebida	Muebles madera	Metalúrgica plástica
<b>Empleados estimados</b>	1200	350	400	s/d	s/d

Fuente: elaboración propia con base en: Ley Provincial n°13744 de 2007 modificada por la ley 14792 de 2015, Dirección Provincial de Estadísticas de la Provincia y Registro Nacional de Parque Industriales (Renepi) y trabajo de campo (entrevistas a informantes clave).

En la actualidad, el estudio atraviesa su primer año de ejecución y el equipo de investigación se encuentra enfocado en profundizar los siguientes núcleos temáticos:

En primer lugar, estamos trabajando en la caracterización en términos socio-productivos y territoriales de los PI abarcados por el estudio, atendiendo a las siguientes dimensiones: origen del patrocinador (oficial, privado, mixto o mixto promocional, donde

el Estado provee los inmuebles para la instalación de privados), origen del emplazamiento (originarios, de refuncionalización de plantas en desuso o proyectos sobre parcelamientos existentes), tipo de actividad (general, sectorial o científicos o tecnológicos), composición empresarial (rama de actividad, tamaño de los establecimientos), articulación con el territorio (instituciones y actores locales), eslabonamientos industriales internos y externos (cadenas de proveedores y subcontratación).

En un segundo momento, se compararán las distintas dimensiones para alcanzar una primera clasificación que permita identificar fortalezas y debilidades de la articulación entre los PI y con los actores locales. Asimismo, estamos dedicados a reconstruir los sentidos que se atribuyen al «desarrollo local» y al modo en que los PI contribuyen a ese desarrollo. Las primeras indagaciones nos indican que hay un terreno en disputa en torno a la idea de «desarrollo», en las políticas que regulan el funcionamiento de los PI, en los discursos empresariales y en el de las organizaciones sindicales y sociales de la zona, y en el accionar de los/as propios/as trabajadores/as. El paso siguiente, será analizar las características, el contenido y los principios que regulan las formas de trabajo y el empleo en los PI.

En síntesis, se trata de una investigación que busca generar un corpus de conocimiento que contribuya al fortalecimiento de las estrategias locales de desarrollo productivo sustentado en la creación de trabajo de calidad. El objetivo es alcanzar una mirada más amplia y comprensiva de la relación existente entre las dinámicas sociales y laborales que se configuran en los PI y los procesos de desarrollo local.

## Referencias bibliográficas

- Arceo, Nicolás, Mariana González, Nuria Mendizábal y Eduardo Basualdo** (2010). *La economía argentina de la posconvertibilidad en tiempos de crisis mundial*. Buenos Aires, Atuel.
- Alburquerque, Francisco** (2004). «Desarrollo económico local y descentralización en América Latina». *Revista de la Cepal*, n° 82, pp 151-171.
- Borello, José** (2008). «El parque industrial en el mercado de propiedades industriales. Perspectivas sobre la localización de la industria argentina», en *Desarrollo local en Áreas Metropolitanas, Entramados Productivos Locales*, Buenos Aires, UNQUI.
- Borello, José y Gabriel Yoguel** (2008). *Desarrollo local en Áreas Metropolitanas, Entramados Productivos Locales*, Unqui.
- Briano, Luis, Federico Fritzsche** (2009). «Transformaciones industriales y expansión urbana en el Partido del Pilar. La ineficiencia del capitalismo en el proceso de construcción de la Región Metropolitana de Buenos Aires», *Revista de historia de la industria argentina y latinoamericana*, año 3- n° 4
- Briano, Luis, Federico Fritzsche y Marcela Vio** (2003). «El lugar de la industria: Los parques industriales en la reestructuración productiva y territorial de la Región Metropolitana de Buenos Aires». *EURE* (Santiago) 29, n° 86, 109-135.
- Briano, Luis** (2002). «El desarrollo y la consolidación del Parque Industrial Pilar en el contexto de las transformaciones de la actividad industrial en la Región Metropolitana de Buenos Aires». Tesis de licenciatura no publicada. Departamento de Geografía, Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), Universidad de Buenos Aires (UBA).

**Cifra** (2015). «La naturaleza política y la trayectoria económica de los gobiernos kirchneristas». Documento de trabajo n°14 Cifra - Centro de Investigación y Formación de la República Argentina.

**Danani, Claudia** (2013). «El sistema de protección social argentino entre 2002 y 2013: Buscando el modelo que nunca tuvo». *Revista Uruguaya de Ciencia Política* 22, n° SPE, pp. 113-134.

**Formichella, María** (2004). «El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local», Buenos Aires, Argentina, disponible en: <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

**Fritzsche, Federico y Marcela Vio** (2000). «El desarrollo local en áreas metropolitanas y el papel de la industria» en José Borello, coord. *Bulones y canguros. El eje productivo del desarrollo local*. San Miguel, Programa de Desarrollo Local, ICO, UNGS.

**Gautié, Jérôme** (2002). «De la invention du chômage à sa deconstruction», *Geneses*, n° 46.

**Onudi** (1979). «Pautas para el establecimiento de parques industriales en los países en desarrollo». Nueva York/Viena.

**Salvia, Agustín** (2005). «Trabajo y transformaciones en el mundo del trabajo. Crisis del empleo y nueva marginalidad en tiempos de cambio social». *Revista electrónica de Crítica Social Argumentos*, vol. 4, pp 1-12.

**Sica, Dante** (2001). *Industria y territorio: un análisis para la provincia de Buenos Aires*. Cepal.

**Vazquez Barquero, Antonio** (2007). «Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial», *Investigaciones Regionales*, España, AEER, 11, pp 1-12.

**Villar, Alejandro** (2007). *Políticas municipales para el desarrollo económico-social. Revisando el desarrollo local*, Buenos Aires, Ciccus.

***Offshore:  
Exploring the worlds of global outsourcing***

JAMIE PECK

Oxford, University Press (en prensa)

Por CHRISTIAN DUARTE CALDEIRA\*

pp. 131-136

La subcontratación (*offshore/outsourcing*), que comenzó como una práctica nacional, esto es, que llevaba actividades de un punto a otro de un país, se transformó a partir de los años setenta en un proceso que rebasó las fronteras nacionales y condujo a lo que hoy se conoce como subcontratación en el exterior. Actualmente, es una práctica corporativa común y sus consecuencias, tanto políticas como económicas, son tema de intensas discusiones, pero su futuro es vago. Se define la subcontratación en el exterior como la subcontratación de actividades productivas —manufactura o servicios— de una firma a otras partes del mundo, manifestándose, tanto a través de la implantación de fábricas como en el acceso a una cadena de suministro en otro país. Jamie Peck, geógrafo, autor de interesantes libros de geografía económica, nos presenta su libro *Offshore: Exploring the Worlds of Global Outsourcing*, en el cual discute la necesidad urgente de arrojar luz sobre este tema y en él contribuye a la desmitificación de algunas afirmaciones, más de sentido común que evidencias concretas, sobre la subcontratación en el extranjero. Apunta algunas tendencias y cambios recientes en la dinámica del proceso, pero también señala una perspectiva futura que, por ser distópica, es a veces, inclusive, cuestionable. A lo largo del libro, el autor intenta aprehender los componentes organizacionales y sociológicos de lo que él llama el «complejo de la subcontratación», en la forma de una entidad que reúne simultáneamente características de industria y de mercado y que, por tanto, evoluciona rápidamente, sobre todo por motivos tecnológicos.

En el capítulo 2, Peck presenta, en forma resumida, la historia de la subcontratación en el extranjero desde la emergencia de una «nueva división internacional del trabajo»

\* Magíster y doctorando en Economía por el Instituto de Economía/Universidade Estadual de Campinas. Miembro del «Projeto Temático - Contradições do Trabalho» de la FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo).  
Correo-e: chris.duarte@gmail.com

hasta las controversias relativas a este tema que ocurrieron en los años 2000. El reto del autor es exponer tal relocalización geográfica como un proceso dinámico, con características cambiantes a lo largo de los años y que, por tanto, produce las más variadas consecuencias. En este proceso, el autor tiene una debilidad argumental, ya que da demasiado énfasis en los determinantes económicos y tecnológicos en las fases iniciales del proceso de subcontratación en el exterior. Al ignorar los determinantes políticos del proceso de externalización en el auge de la Guerra Fría, lo que queda es una impresión economicista y de marcado determinismo tecnológico, que no permite la completa comprensión del fenómeno en perspectiva histórica.

El punto de partida del autor es la tendencia, de las empresas de los Estados Unidos y Europa Occidental, de relocalizar la parte intensiva en trabajo de sus procesos productivos, hacia regiones de salarios bajos de América Latina, Europa Oriental y Sudeste Asiático, a fin de sacar provecho de la reducción de los costos. Esto llevó a una nueva configuración de la geografía de la producción y del empleo. Mientras las sedes y los centros de I&D se quedaron en los países avanzados, fueron las fábricas las que se trasladaron al exterior. De esta forma, con la salida —e inclusive la simple amenaza de salida— de las fábricas y la pérdida de empleos, los trabajadores de los países centrales fueron sometidos a una situación de inseguridad que condujo a una presión a la baja en los salarios.

En la década de 1990 la inseguridad que acompaña la subcontratación en el exterior se convirtió en una cuestión de discusión pública en los países avanzados. Frente a esta imagen negativa, los «arquitectos» y agentes de este tipo de subcontratación prefieren operar en las sombras. Simultáneamente, estas actividades de externalización se transforman en un espacio heterogéneo, poblado por un conjunto diverso de empresas asesoras, consultores administrativos, *brokers* e intermediarios, entre otros. Su naturaleza pasa de ocuparse del desplazamiento completo de departamentos y funciones laborales, a restringirse al mantenimiento e integridad del proceso subcontratado y de las cadenas de suministro.

El hecho de que la subcontratación en el exterior se convierta en práctica común, y que sus efectos se traduzcan en una sensación de inseguridad económica, coloca el tema en el debate público. Así, en el capítulo 3 se busca evaluar como esta cuestión fue tratada en el caso estadounidense en los años 2000, tomando como referencia, principalmente, los debates de las campañas presidenciales.

Peck argumenta que el debate no ha sido provechoso para la comprensión de lo que es la subcontratación en el exterior y cuáles han sido sus impactos reales. La percepción pública negativa condujo a los políticos a adoptar una postura populista de aparente compromiso en «traer de vuelta» los «empleos norteamericanos», evadiendo la responsabilidad de proponer políticas de creación de empleos en el país. Sin embargo, aunque en el discurso los candidatos presidenciales se posicionaban contra la subcontratación en

el exterior, sus prácticas los contradecían. Por ejemplo, Barack Obama, durante su primer mandato, mostró poco deseo de interrumpir esta práctica corporativa, mientras que Mitt Romney, cuando era ejecutivo de Bain Capital, estuvo involucrado con operaciones de subcontratación en el extranjero. Súmase a eso el hecho de que tampoco los argumentos de los economistas favorables a la subcontratación en el exterior —de que habrá vencedores y perdedores, pero que todos ganarán en el largo plazo— fueron capaces de consolar a los que estarían entre los perdedores; es decir, a aquellos que estaban perdiendo sus empleos en los países avanzados, porque las firmas estaban desplazando parte de su producción para los países subdesarrollados.

La connotación negativa que alcanzó la subcontratación en el exterior en el debate público fue amplificada por los discursos populistas de los candidatos presidenciales y, sobre todo, por la falta de información concreta acerca de los impactos reales del fenómeno. Esto condujo a los operadores de esta «industria» a intentar cambiar la imagen negativa construyendo una especie de «universo paralelo» donde, a través de iniciativas organizacionales, plataformas de comunicación y eventos de *networking*, construyeron su propia «comunidad». Es en este «universo» que se adentra Peck en el capítulo 4 con el objetivo de develar las relaciones entre el discurso adoptado por los profesionales responsables de la subcontratación en el exterior y su práctica real, y de qué manera esta tensión entre discurso y práctica impacta la dinámica de funcionamiento de las empresas que externalizan su producción, ya que deben esconder los componentes negativos de tal proceso.

Para entender esta dinámica, Peck hace uso de la idea del «complejo de la subcontratación en el exterior», el cual se concibe como una formación socioeconómica multidimensional y heterogénea, con dos características principales: un dominio transaccional —espacio de cambio de mercancías, sin otra relación que la de mercado— caracterizado por presiones rigurosas de costos y competencia basada en precios; y un espacio socialmente estructurado, gobernado por contratos implícitos, relaciones inciertas (*embedded*) y convenciones emergentes. Más allá de la definición del objeto, Peck argumenta que hay, entre los actores de la subcontratación en el exterior, una disonancia cognitiva entre un imaginario edificante y una realidad prosaica, que los lleva a la elaboración de una narrativa «mística» —incluso redentora— según la cual el «complejo» ha caminado desde un mundo de comparación de costos laborales «transaccional» hacia una forma de externalización «transformacional». El doble objetivo de esta narrativa es el de apoyar a los involucrados en este oficio y motivarlos, atribuyendo a los responsables de llevar a cabo la externalización en las firmas un carácter profesional, respetable y progresista. Al mismo tiempo, busca romper con la imagen negativa fija en el debate público, destacando la idea de que no se trata tan sólo de disminución de costos, en particular de costos laborales.

En el capítulo 5, Peck discute críticamente la noción de que el fenómeno de subcontratación es más que un simple proceso de fuga de capitales en búsqueda de zonas de salarios bajos, conformándose en una fuerza disruptiva que ha moldeado nuevas geografías económicas de la producción y del empleo alrededor del mundo. En este capítulo, el autor expone una de las dos tendencias recientes del desarrollo de la subcontratación en el exterior, que han redefinido la geografía de la localización de la producción.

La primera tendencia es conocida por varios nombres: *onshore*, *back sourcing*, *rural sourcing*, entre otros. El elemento común de estas variantes es la estrategia de relocalización de partes de la cadena de suministro manufacturero en las regiones menos desarrolladas dentro de los países avanzados. Un ejemplo particular es el movimiento de empresas hacia el sur de los Estados Unidos. Las motivaciones fueron de dos tipos: una, política, por el apoyo que se ha concedido a las iniciativas de traer los «empleos de vuelta»; y otra, por la situación favorable para las empresas en el mercado laboral de estas regiones. El regreso, de partes de la cadena productiva de algunos sectores a los Estados Unidos, se deriva de la disminución de la ventaja relativa de las ubicaciones en el exterior. Este proceso es efecto de la caída del diferencial salarial –fruto del estancamiento de los salarios en las regiones rurales de los Estados Unidos, junto al incremento de los ingresos en las regiones de la primera onda de subcontratación en el exterior– sumada a la existencia de un conjunto de trabajadores con calificaciones relativamente elevadas, sin alternativas de empleo y con sentimiento de comunidad.

Sin embargo, este movimiento de regreso de la producción a los Estados Unidos es todavía poco expresivo en el mundo de la subcontratación global. Más importante ha sido el movimiento de *nearshoring*, es decir, el negocio de mover la producción, investigación y procesos de negocios a países que son baratos y cercanos, en vez de países muy baratos, pero remotos. Por esto, las dos zonas principales a las que se han trasladado la manufactura, los servicios e, incluso, las finanzas han sido Europa Oriental y América Latina.

Son dos las motivaciones principales para que el *nearshore* se manifieste como una solución intermedia: las plazas *nearshore* traen una proporción sustantiva de los ahorros del arbitraje laboral –la ventaja relativa en términos de costos salariales de una región respecto a otra– sin los costos (implícitos o explícitos) asociados con la relocalización a ubicaciones *farshore*; y en segundo lugar el hecho de que son localizaciones favorables a los negocios y con una cultura semejante a la de los países centrales. En el caso de América Latina, en particular, la región no sirve solo como plataforma exportadora, sino que también su mercado doméstico para el consumo de servicios externalizados es grande y está en crecimiento. Sumándose a esto que los salarios son más bajos que en América del Norte, la región ha ofrecido una combinación de eficiencia y compatibilidad con la cultura de negocios de los países centrales, lo que ha atraído a las empresas de estos.

Según Peck, la perspectiva de la subcontratación en el exterior como simple arbitraje laboral está superada. La localización ahora se mueve entre *farshore* y *nearshore*, una vez que han sido observados los «costos ocultos» del *farshore*. El autor vislumbra dos perspectivas futuras. Una de ellas es un balance entre operaciones *farshore*, *nearshore* e incluso el *insourcing*, es decir, el regreso de parte de la producción a los países donde está la sede de las firmas que habían externalizado.

La otra tendencia —más radical— es discutida en el capítulo 6: el *noshore*. El llamado *noshore* se caracteriza por el empleo de una tecnología para automatizar procedimientos administrativos rutinarios y basados en reglas; es decir, la automatización de tareas de servicios antes hechas por humanos. La propia subcontratación en el exterior está en el origen de este proceso. Fue necesario hacer rutinarias las tareas y reducir las habilidades requeridas en los empleos a fin de que fueran externalizados. Con esta estandarización de las ocupaciones, es más probable el impacto de la automatización robótica de procesos en los puestos de trabajo comúnmente asociados a la subcontratación en el exterior.

Peck afirma que el impacto inmediato en estos puestos va a ser disruptivo con el incremento del desempleo tecnológico. La lógica de acción del «complejo» se va a cambiar desde un modelo de trabajo intensivo y barato hacia uno más intensivo en tecnología. Las cuestiones que Peck sugiere frente a este proceso son diversas. ¿Cuál sería el impacto sobre los modelos de negocios? ¿Es una posible nueva geografía de la producción y de los empleos? ¿Es posible el cambio de paradigma técnico-social o se trata simplemente de una innovación incremental?

Sin embargo, la dificultad de predecir el futuro de la subcontratación en el exterior, frente a la introducción de la automatización robótica de procesos, nos muestra que este es, de hecho, un proceso dinámico, multidimensional y heterogéneo. Además, nos revela que la comparación de costos laborales no es más la única y principal motivación, aunque sigue siendo relevante.

Este cambio de mentalidad, según Peck, ha impactado significativamente la geografía de la producción y del empleo, con el regreso de estos a las regiones más cercas de los países centrales, para sacar provecho de los salarios más bajos sin la carga de los «costos ocultos» de las ubicaciones *farshore*. A partir de estos argumentos centrales, Peck concluye la imposibilidad de creer en una etapa final, una geografía fija y un punto de equilibrio para el fenómeno de la subcontratación en el extranjero, una vez que esta se encuentra siempre en busca de la próxima ubicación, sea real o virtual.

Estos argumentos destacan la existencia de una idea central de determinismo tecnológico en el texto de Peck. Es justamente en el espacio de la tecnología que encontramos algunas de las debilidades de su argumento. Por ejemplo, cuando discute la rutinización y la estandarización de las tareas de partes de los procesos productivos, su argumento es que

esto ocurrió para que se facilitara la externalización de estas actividades y, posteriormente, su automatización. Sin embargo, él ignora la historia de los procesos de externalización, donde algunas de las tareas, aunque ya rutinizadas y estandarizadas, no fueron automatizadas, lo que implicaría costos menores que los de desplazar las plantas productivas a otros países.

En este sentido, Peck asume una postura teleológica, según la cual, las consecuencias finales del progreso técnico están determinadas desde el inicio, eliminando la agencia y la capacidad de cambio de los agentes. Junto con la ausencia de un análisis más político del proceso, estos son probablemente los puntos más débiles de este ambicioso e importante libro.

**Autores****Carlos Salas**

Doctor en Economía y Maestro en Ciencias (Matemáticas) por la UNAM. Licenciatura en Física y Matemáticas por el IPN, México. Profesor colaborador en el Cesit Instituto de Economía, Unicamp, Brasil. Ha sido profesor en la Facultad de Economía de la UNAM, en la UAM Azcapotzalco, en la UAM Iztapalapa y en El Colegio de Tlaxcala. Especialidad: economía del trabajo. Ha publicado ampliamente sobre los temas de ocupación, ingresos laborales, segregación ocupacional por género y desarrollo, con énfasis especial en América Latina.

Correo-e: csalasp51@gmail.com

**Andrea Del Bono**

Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Estancia posdoctoral en el Laboratorio «*Genre, Travail, Movilités*» CNRS / Universités Paris 8 y 10. Investigadora Adjunta del Conicet (Argentina), sede Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, donde también es Profesora Titular Regular, así como de la Universidad Nacional de La Plata. Actualmente coordina el «Programa de Estudios del Trabajo. Análisis Críticos de la Flexibilización Laboral». Temas de investigación y publicación: relaciones laborales y procesos de trabajo en el sector servicios, tercerización, subcontratación laboral y deslocalización extraterritorial de empleos. Correo-e: adelbono@unaj.edu.ar

**Marcia de Paula Leite**

Doctorado y Licenciatura en Sociología por la Universidad de São Paulo (USP). Estancia posdoctoral en el Institute of Development Studies da Universidade de Sussex, Inglaterra. Profesora del Programa de Pos Graduación en Educación y en el Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Estadual de Campinas (Unicamp). Expresidenta de la Asociación Latinoamericana de estudios del Trabajo (Alast) y exdirectora de la Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Como Socióloga del Trabajo tiene numerosas publicaciones e investigaciones en los temas: mercado de trabajo, regulación del trabajo, tercerización, reestructuración productiva, cooperativismo, trabajo y género.

Correo-e: mpleite48@gmail.com

**María Noel Bulloni**

Doctora en Ciencias Sociales y Magister en Ciencias Sociales del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina. Licenciada en Sociología, Universidad de la República, Uruguay. Investigadora Asistente del Conicet, Argentina, sede Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche y profesora Adjunta Regular de esta. Temas de investigación: organización de los procesos productivos, flexibilización laboral, subcontratación, regulación del trabajo y relaciones laborales  
Correo-e: mnbulloni@hotmail.com

**Pablo Miguez**

Licenciado en Economía, en Ciencia Política y Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador del Conicet y docente de la Universidad Nacional General Sarmiento (UNGS) y de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) y en diferentes posgrados. Profesor a cargo de Sociología Industrial y de Teorías Contemporáneas de la Economía Política en la UNGS. Sus temas de interés y principales trabajos e investigaciones corresponden al campo de la Sociología del trabajo y la Economía Política.  
Correo-e: pmiguez@ungs.edu.ar

**Jacob Carlos Lima**

Doctor en Sociología, Universidad de São Paulo (USP), Brasil, con posdoctorado en el Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA. Profesor Titular del Departamento de Sociología de la Universidad Federal de São Carlos e Investigador 1 A del Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq). Ha investigado temas como: mercado de trabajo, informalidad, tercerización, reestructuración productiva, cultura del trabajo, redes sociales y economía solidaria.  
Correo-e: calimajb@gmail.com

**Magda Biavaschi**

Doctora y posdoctora en Economía Social del Trabajo por el Instituto de Economía de la Universidad Estadual de Campinas (Unicamp). Maestra en Derecho. Profesora invitada en cursos de Posgrado del Instituto de Economía y del Instituto de Filosofía y Ciencias Sociales e investigadora del Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho del Instituto de Economía de la Unicamp (Cesit/IE/Unicamp). Jueza de segunda instancia jubilada, integrante del Comité Gestor del Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Investigadora especialista en el área de la regulación social del trabajo y el papel de las instituciones públicas del trabajo, con foco en la tercerización en diálogo comparativo con otros países de América Latina.

Correo-e: magdabia@terra.com.br

## Normas para autores

Los manuscritos enviados a la Revista son sometidos a la revisión del Comité Editor para garantizar que cumplan con los requisitos mínimos de calidad propios de una revista académica, y que sean procedentes dentro de la temática de *Cuadernos del Cendes* en particular. Si el veredicto del Comité es favorable, el texto se remite a expertos de reconocida trayectoria para su arbitraje, bajo el sistema doble ciego. Las sugerencias de los árbitros, cuando las hubiere, serán dadas a conocer, con la confidencialidad del caso, a cada autor.

Los artículos científicos a ser considerados para su publicación por el Comité Editor de la *Revista Cuadernos del Cendes* deben cumplir los siguientes requerimientos:

- Sólo se considerarán para su publicación trabajos inéditos y que no hayan sido propuestos simultáneamente a otras revistas.
- Las propuestas deben incluir el título del artículo, nombre del autor, sinopsis curricular, dirección electrónica, resúmenes en español e inglés, tres palabras clave utilizadas y el nombre del proyecto de investigación correspondiente. En ningún caso los resúmenes pueden exceder los 850 caracteres.
- Los artículos propuestos tendrán una extensión entre 20 y 30 páginas escritas a espacio y medio en letra 11 puntos y en papel tamaño carta, incluyendo las notas, cuadros y referencias bibliográficas.
- Las propuestas deben ser enviadas al correo electrónico del Departamento de Publicaciones del Cendes: [cupublicaciones@ucv.ve](mailto:cupublicaciones@ucv.ve) / [cupublicaciones@gmail.com](mailto:cupublicaciones@gmail.com).
- Cuando se requiera el apoyo de gráficos, cuadros o mapas, se debe enviar una versión en blanco y negro a la medida de la mancha de la revista como parte del original, indicando el lugar y la página donde serán colocados.

- Las notas deben colocarse numeradas a pie de página y separadas de las referencias bibliográficas.
- Las referencias bibliográficas deben ser hechas con el sistema autor-fecha, incluyéndolas en el texto, por ejemplo: (Monedero, 2007). Cuando la referencia va entre comillas, el número de la página debe aparecer a continuación de la fecha, según el siguiente ejemplo: (Derrida, 2005:128), o cuando son varias páginas: (Salbuchi, 2005:83-84). Los datos completos de las referencias deben ser colocados en orden alfabético al final del artículo, de la siguiente manera, según el caso:

Casanova, Ramón (2007). *Cuaderno con apuntes etnográficos para repensar la escuela*, Caracas, Universidad Central de Venezuela, Cendes.

Gutman, Graciela y Pablo Lavarello (2006). «Dinámicas recientes de las industrias agro-alimentarias en el Mercosur: perspectivas y desafíos», *Revista Cuadernos del Cendes*, n° 63, pp. 59-83, Caracas.

Mayorga, René Antonio (2002). «Democracia y liderazgo político en Bolivia», en Wilhelm Hofmeister, ed., *Democracia y liderazgo político en América Latina*, Río de Janeiro, Fundación Adenauer.

El Comité Editor no asume el compromiso de mantener correspondencia con los autores sobre las decisiones adoptadas.

## Standards for authors

All manuscripts sent to *Cuadernos del Cendes* are subjected to a review by the Editorial Committee to guarantee that they meet normal minimum quality requirements of academic journals, and are consistent with *Cuadernos del Cendes* specific subject area. If the Committee opinion is favorable, the document is sent to arbitration by highly reputed experts, under the double-blind system. Authors will be advised of Arbiters suggestions, if any, following the due confidentiality rules.

Scientific articles to be considered for publication by the Editorial Committee of *Revista Cuadernos del Cendes* should meet the following requirements:

- Only unpublished articles that are not simultaneously submitted to another journal will be considered.
- Proposals must include title of the article, name of the author, a condensed résumé, e-mail address, abstracts both in Spanish and English, three key words, and the name of the related research project. Under no circumstances should the length of the abstracts exceed 850 characters.
- Proposed articles will be 20 to 30 pages long, typewritten in 11 font size, 1.5 line spacing and on letter paper size, including footnotes, tables and bibliography.
- Proposals must be emailed to the Cendes Publications Department: [cupublicaciones@ucv.ve](mailto:cupublicaciones@ucv.ve) / [cupublicaciones@gmail.com](mailto:cupublicaciones@gmail.com)
- When graphics, tables or maps are needed, a black and white version that fits the journals' page-layout must be sent together with the original, indicating the pages and specific places where they are to be inserted.
- Notes should be included as numbered footnotes, separate from bibliographic references.

- Bibliographic references in the text must follow the author-date system, i.e. (Monedero, 2007). When the reference is within quotation marks, the respective page number must follow the year: (Derrida, 2005:128) or in the case of several pages: (Salbuchi, 2005:83-84). All references with their complete data should be listed at the end of the article, in alphabetic order, following the pattern applicable in each case:

Casanova, Ramón (2007). *Cuaderno con apuntes etnográficos para repensar la escuela*, Caracas, Universidad Central de Venezuela, Cendes.

Gutman, Graciela y Pablo Lavarello (2006). «Dinámicas recientes de las industrias agro-alimentarias en el Mercosur: perspectivas y desafíos», *Revista Cuadernos del Cendes*, n° 63, pp. 59-83, Caracas.

Mayorga, René Antonio (2002). «Democracia y liderazgo político en Bolivia», en Wilhelm Hofmeister, ed., *Democracia y liderazgo político en América Latina*, Río de Janeiro, Fundación Adenauer.

The Editorial Committee does not commit itself to correspond with authors on its decision-making functions.

Authors will receive one issue of the *Revista Cuadernos del Cendes* where their article was published along with five reprints.

## Guía de arbitraje

La *Revista Cuadernos del Cendes* es una publicación periódica cuatrimestral arbitrada. Desde 1983 es el órgano institucional del Centro de Estudios del Desarrollo - Cendes - de la Universidad Central de Venezuela.

En cada número se publican los resultados de investigaciones de los miembros de planta del Cendes y de otros investigadores, así como también documentos, reseñas bibliográficas e informaciones referidas al área de Estudios del Desarrollo y de las Ciencias Sociales en general.

A continuación le presentamos un conjunto de criterios de evaluación que deberán ser observados por el árbitro a los fines de realizar un arbitraje integral.

### **Importancia del tema**

Se deberá valorar cuán relevante es para las ciencias sociales el tema analizado en el artículo.

### **Aportes al conocimiento del tema**

Se trata de precisar si el tema desarrollado constituye efectivamente un nuevo aporte a la discusión respectiva.

### **Fundamentación de las ideas**

Se trata de evitar que el artículo sea una colección de ideas superficiales sin basamento teórico y respaldo empírico cuando este sea necesario.

### **Coherencia**

El trabajo deberá articular las ideas conformando un todo cohesionado.

### **Redacción**

La exposición deberá estar escrita en forma clara, precisando los conceptos utilizados.

## **Bibliografía adecuada y actualizada**

### **Presentación correcta de cuadros, tablas y gráficos**

Se trata de cuidar que el autor observe las reglas convenidas universalmente para tales efectos.

Finalmente, se agradece exponer el juicio de la manera más amplia y clara posible. Ello permitirá al autor conocer con más detalle las observaciones y contribuirá a una toma de decisión más adecuada por parte del Comité Editor de la Revista.

## Arbitration guidelines

*Revista Cuadernos del Cendes* is an arbitrated four-monthly journal. It has been the institutional channel of Centro de Estudios del Desarrollo - Cendes -, Universidad Central de Venezuela, since 1983.

Each issue offers the reader the results from research projects of Cendes staff as well as from other researchers, plus documents, bibliographic reviews and informative reports concerning the field of development studies and of social sciences in general.

Following you will find a set of evaluation criteria that the arbiter should take into account in order to deliver an integral arbitration.

### **Importance of the subject**

The relevance for the social sciences of the subject analyzed in the article needs to be evaluated.

### **New contribution to the theme**

Namely, to determine whether the subject at issue actually constitutes a new contribution to the respective debate.

### **Conceptual grounds**

The article must not be a collection of shallow ideas without a theoretical basis and empirical support, when required.

### **Coherence**

The ideas are to be linked in such a way as to constitute a cohesive whole.

### **Writing**

The exposition is to be written in a comprehensible way, with the concepts precisely stated.

## **Suitable and updated bibliography is to complement the article**

### **Proper display of tables and graphics**

The author is to observe the international rules that apply in this matter.

Finally, we will appreciate that you deliver your assessment in the broadest and most straightforward possible way. This will allow the author to understand thoroughly the observations to his or her work and will facilitate a sounder decision by the Editorial Committee.