

Las decisiones de subcontratación de servicios de limpieza y de seguridad en la Argentina: un análisis en empresas medianas¹

Noemí Giosa Zuazua²

Mariana Fernandez Massi³

RESUMEN

Durante las últimas décadas la subcontratación ha crecido de modo acelerado en América Latina, y se ha convertido en una de las estrategias centrales en los procesos de reestructuración productiva. Los objetivos de este artículo son, por un lado, indagar en los motivos que esgrimen las empresas medianas para subcontratar las actividades de limpieza y seguridad y, por el otro, analizar las diferencias en la calidad del empleo entre quienes desarrollan estas tareas y los trabajadores directos de las empresas principales. La investigación ofrece un abordaje cualitativo basado en entrevistas a representantes de las empresas y análisis de convenios colectivos. El universo de estudio comprende empresas privadas de tamaño medio localizadas en la región oeste del conurbano bonaerense.

1. Este artículo es resultado del proyecto de investigación “Subcontratación y calidad del empleo privado. Un estudio para la región oeste del conurbano bonaerense”, del Centro de Estudios de Economía Política y Desarrollo (CEPYD) de la Universidad Nacional de Moreno. Una versión preliminar fue presentada por las autoras al IX Congreso ALAST 2019, realizado en Bogotá, Colombia, del 10 a 12 de julio de 2019.

2. noemi.giosa.zuazua@gmail.com

3. marianafmassi@gmail.com

PALABRAS CLAVE

Subcontratación; limpieza; seguridad; empleo; precariedad

ABSTRACT

During the last decades outsourcing has grown rapidly in Latin America, and it has become one of the main strategies of productive restructuring processes. The main aims of this article are, on the one hand, to study why medium-sized companies outsource cleaning and security activities, and on the other, to analyse the differences in employment quality between the workers that carry out these tasks and the direct employees of the main companies. The study offers a qualitative approach based on interviews with company representatives and analysis of collective agreements. The universe of study includes medium-sized private companies located in the western region of the Buenos Aires suburbs.

KEYWORDS

Outsourcing, cleaning; security; employment; precariousness

INTRODUCCIÓN

La subcontratación no es una estrategia novedosa para la empresa capitalista, ya que formas específicas como el trabajo a domicilio datan de los inicios del capitalismo. Sin embargo, la difusión y generalización de la subcontratación sí lo es, y se da en un segundo momento de la reestructuración capitalista emprendida en la década de los años setenta. Actualmente se la concibe como una estrategia central para sostener la acumulación del capital (De la Garza, 2005, 2012).

Si bien en los últimos años hubo avances importantes en los estudios sobre subcontratación, tendientes a precisar el concepto y ampliar el abanico de estudios empíricos, existen pocos trabajos que, desde perspectivas críticas, indaguen en las estrategias empresariales. Los estudios críticos sobre subcontratación suelen asociar esta estrategia con la búsqueda de reducir costos, particularmente aquellos salariales. Aun considerando que esta motivación puede ser preponderante, entendemos necesario explorar cuál es el abanico de objetivos perseguidos, expresados desde la visión de quienes toman estas decisiones: las empresas.

Identificamos que en los estudios académicos existe un área de vacancia que dé cuenta de las características que adoptan los procesos de subcontratación en las empresas medianas o medianas-grandes. ¿Cuáles son los factores que en este tamaño de empresa hacen de la subcontrata-

ción una ventaja económica? ¿Los impactos en las relaciones laborales son similares a los ya identificados para las grandes empresas?

Este artículo tiene el objetivo de indagar sobre los motivos que esgrimen las empresas medianas para subcontratar, ocupándonos especialmente de dos servicios transversales: la limpieza y la seguridad. El universo de estudio comprende las empresas privadas localizadas en los partidos de Morón, Moreno y Merlo del Gran Buenos Aires de Argentina.

Haremos referencia aquí a las actividades de limpieza no doméstica y de seguridad y vigilancia, que comprenden, en el primer caso, la limpieza de pisos, mobiliario y superficies vidriadas en oficinas, espacios comunes exteriores e interiores y espacios de producción; y en el segundo caso, las guardas de seguridad comercial e industrial y los controles de entrada y salida de personal. En este artículo abordaremos específicamente el desarrollo de estas actividades en relación de subcontratación.

Ahora bien, el propio objeto de estudio de esta investigación plantea un desafío analítico: los servicios de limpieza y seguridad suelen identificarse como actividades secundarias al negocio principal de la empresa contratante. La diferencia entre actividad principal y actividades secundarias es de vital importancia en el debate sobre las formas y mecanismos de regular las estrategias de subcontratación. En este sentido, la mayor parte de las propuestas para regular los regímenes de subcontratación no consideran a este tipo de actividades, y se abocan fundamentalmente a proponer regulaciones para las actividades principales que son tercerizadas (Fernández Massi, 2015). En el caso argentino, solo una de las propuestas desarrolladas considera a este tipo de actividades en el planteo regulatorio (Etchemendy *et al.*, 2018).

En este artículo, y como parte del marco teórico que orienta esta investigación, nos ocupamos primeramente de discutir el carácter y la funcionalidad de este tipo de servicios en la generación de valor capitalista de las empresas que los demandan. Para ello dedicamos la primera sección a reflexionar críticamente sobre las características de los servicios denominados internos a las empresas en su aporte a la creación de valor, las causas de su originaria externalización y los costos o impactos en las relaciones laborales. En la segunda sección dimensionamos la importancia del empleo en las actividades de limpieza y vigilancia en Argentina, y su crecimiento en los últimos años. Finalmente, en la tercera sección desarrollamos el núcleo empírico de nuestra investigación, abordando una caracterización de los procesos de subcontratación de las actividades de limpieza y de seguridad en empresas medianas de la región oeste del Gran Buenos Aires. Para concluir, reflexionamos sobre la calidad de estos em-

pleos subcontratados, interpelando acerca de las características de una posible regulación de los regímenes de subcontratación laboral.

I. LOS SERVICIOS EN LA GENERACIÓN DE VALOR CAPITALISTA: EL CASO DE LOS SERVICIOS INTERNOS A LAS EMPRESAS⁴

Los años setenta fueron escenario del crecimiento de los servicios como ramas de actividad independientes en las estructuras económicas de los países altamente industrializados. Los especialistas colocaban en debate la perspectiva de las sociedades de servicios o sociedades de la información como etapa superior de las industriales. En ese contexto, Berger y Offe (1992) realizaron un análisis sobre las características y dinámicas de estas actividades de servicios que crecían en las estructuras económicas. Dicho análisis bucea en las características de algunos de estos servicios en la generación de valor capitalista de las mercancías en cuya producción participan. Entre ellos se encuentran los servicios que los autores denominan “internos a las empresas”, que incluyen los de limpieza y los de seguridad y vigilancia. Los autores reflexionan sobre su aporte a la creación de valor, y analizan las causas que llevaron a su tercerización por parte de las empresas.

En lo que sigue, recuperamos estas reflexiones a los efectos de arrojar luz en un análisis crítico con respecto al carácter periférico y a la clasificación de baja productividad que se hace de este tipo de servicios.

También reflexionamos sobre el concepto de “disponibilidad temporal”, desarrollado por autores como Martínez García (2016), a partir del cual analiza la determinación del valor-trabajo para actividades trabajo-intensivas en el contexto del capitalismo cognitivo y la crisis de la ley del valor trabajo abstracto.

1.1. ¿Qué son los servicios internos a las empresas y qué función cumplen en la creación de valor capitalista?

Según Berger y Offe (1992), en un sistema social con base capitalista la naturaleza de los trabajos de fabricación material de mercancías tiene el objetivo último de proveerlas para la supervivencia física. Para que ello ocurra se requiere de un conjunto de servicios inmateriales cuya función es garantizar que eso suceda, proveyendo el mantenimiento de las formas en que se lleva a cabo la producción de mercancías. Las primeras son las funciones productivas del sistema, las segundas son las funciones de protección de esas formas.

4. Las subsecciones 1.1 y 1.2 se basan en Berger y Offe (1992).

Estos servicios, que los autores denominan “servicios de organización interna” de las empresas, abarcan la totalidad de trabajos que no son directamente de producción, sino más bien de vigilancia del proceso de producción, que se requieren en el seno de las organizaciones (servicios de almacenamiento, puesta a punto, limpieza, administración del personal, protección de talleres, portería y vigilancia). Los trabajos de estos servicios tienen en común ocuparse del mantenimiento de algo: el aseguramiento, la preservación, la calidad, la defensa, la vigilancia, la garantía del tráfico. Se ponen en marcha para preservar las condiciones físico-técnicas de la producción. Es por ello que ambas funciones –producción y protección– se encuentran en relación de dependencia recíproca. Los autores enfatizan que no existe jerarquización, cada una precisa de la otra para existir.

Una característica de este tipo de servicios, en los años que estos autores reflexionan, es que sus resultados no aparecen como mercancías y no están previstos para la venta (como sí puede ocurrir con los servicios comerciales). Su sentido funcional consiste en preservar las mercancías para la realización del proceso de valorización del capital, que es el objetivo primordial de la unidad empresarial. Al no estar previstos para la venta, el factor rendimiento no aparece en la base del cálculo. Los servicios se justifican porque cumplen determinadas funciones necesarias, siempre que los costos que ocasionan no superen determinado valor. Hasta qué nivel por debajo de ese valor los servicios son necesarios, depende de apreciaciones particulares sobre riesgos específicos, de las normas y las regulaciones legales del país, etc.

Otra peculiaridad de los trabajos de servicios es que presentan dificultades para fijar los salarios con base en los resultados de las prestaciones, por ejemplo, en el caso de vigilancia debiera ser en función de los delitos impedidos. Por esta razón, los salarios se determinan por el costo de oportunidad medido por el resultado que obtendría la utilización alternativa de esa fuerza de trabajo en el campo de la producción. Según Berger y Offe (1992), esto explica por qué en los servicios se encuentran sobrerrepresentadas las categorías de aquel personal que tiene menos opciones en el mercado de trabajo, o está retribuido con salarios muy bajos, como mujeres o trabajadores a tiempo parcial.

La diferente naturaleza de las funciones de producción y de protección se expresa también en formas diferentes de desarrollar los procesos de trabajo. El sector servicios, en comparación con la producción material, presenta un retraso de racionalización que es inevitable. La posibilidad de sistematizar y racionalizar el trabajo en la producción material no ocurre en la de servicios. Por el contrario, gran parte de los servicios

requieren contar con una suerte de capacidad ociosa, ya que su esencia es estar por si ocurre algo, o evitar que ocurra ese algo, que puede ocurrir como no ocurrir. Como no se puede prever con exactitud si se cometerá algún delito en una fábrica, la provisión del servicio de seguridad requiere disponer de una oferta “excedentaria” de cantidad de mano de obra, o de calificación de mano de obra, que debe estar disponible para cuando deba actuar. Esta oferta excedentaria reduce la productividad del trabajo en la medida en que se evalúa como productividad del trabajo en la producción de mercancías materiales.

Los autores sostienen que ambos tipos de trabajo responden a dos racionalidades diferentes: en el primer caso rige la eficiencia en la asignación de recursos para lograr los objetivos de rendimiento; en el segundo caso rige la efectividad. Definen efectividad como el rendimiento de las empresas para alcanzar los fines programados. Efectividad y eficiencia se vinculan en la producción material de mercancías que incorpora la producción de servicios: la producción de riqueza social se cumple mejor cuanto más eficiente es su organización, es decir, cuanto más estandarizada, calculable y controlable, y por tanto con mayor economía de costos, se ejecuta la producción. El aporte estratégico de los servicios es garantizar la reducción de riesgos, de irregularidades, e impedir situaciones inseguras en el ambiente natural o técnico que afecten la efectividad. Pero el nivel de incertidumbre introducido en la prestación de estos servicios requiere programar esa capacidad de reserva “excedentaria” en cantidad o calidad de mano de obra. El límite para esta sobrecapacidad son los costos, que deben financiarse con los rendimientos económicos del trabajo de producción, cuya mano de obra goza de derechos y beneficios laborales que, en una gran empresa, también se aplican al personal de servicios.

Esta diferente naturaleza de los trabajos de servicios con relación a los trabajos de producción promovió un proceso de especialización y división del trabajo durante los años setenta que, según los autores, aparece como la otra cara de la moneda que pretende diferenciarlos de los procesos de racionalización industrial capitalista. Se desarrolla entonces un proceso de separación de las funciones productivas susceptibles de rutinización, estandarización y control para el incremento de la productividad, de las de servicios con dificultad de aumentar la productividad. Es decir, la realización de valor capitalista se concreta tanto por los trabajos de fabricación material, como por los de los servicios inmateriales. Sin embargo, por las diferentes posibilidades que ofrecen al momento de buscar incrementos de productividad, se promueve una división del trabajo que adjudicará los incrementos de productividad a la producción material, y castigará con bajos rendimientos a los servicios que son indispensables para que la

mercancía exista. Los autores afirman que cuando las empresas buscan reducir los costos de los servicios internos, aplicando la lógica de la eficiencia en la producción material, ingresan en un dilema. En la búsqueda de eficiencia, deterioran la prestación de los servicios y pierden efectividad en la producción de la riqueza social.

1.2. La externalización como estrategia para reducir los sobrecostos de los servicios

La necesidad de racionalizar la producción de mercancías en general promovió la mecanización, la racionalización organizacional o la externalización. Cuando se compara el caso de los servicios con el caso de la producción material, tanto la mecanización como la racionalización organizativa no ofrecen grandes resultados para racionalizar la prestación de los servicios. Las posibilidades de mecanización son menores, y las de racionalización se enfrentan con la naturaleza de los servicios que se deben prestar en tiempo y forma, con la dificultad de calcular cuándo y dónde se necesitan.

La externalización fue la estrategia que primó en esos años, pues supuso descargar los costos de ineficiencia estructural que suponía mantener una sobrecapacidad para prestar los servicios al interior de las empresas en otra empresa prestadora. La racionalización de la prestación de los servicios, unida a la externalización, promovió el surgimiento de actividades económicas y de mercados de trabajo específicos. Estos mercados de trabajo se forman con trabajadores que tienen escasas oportunidades alternativas en el mercado de trabajo, por lo cual están disponibles para ocuparse a salarios inferiores al promedio. Los autores ejemplifican con la feminización de algunas actividades, como las tareas de limpieza, o la expansión del trabajo a tiempo parcial femenino también en actividades de limpieza o en el comercio, y también con la contratación de personas de edades avanzadas o minusválidas en funciones de vigilancia de fábricas.

En síntesis, desde el interior de las grandes empresas se desplazaron aquellas actividades cuyos trabajos no podían ser racionalizados con la vara de la eficiencia del trabajo material. De eso se trató parte del proceso denominado “especialización” de los servicios. La pregunta inmediata es bajo qué formas se absorbieron los mayores costos de los que se deshacen las empresas mediante la estrategia de subcontratar estos servicios, problema que delineamos en la subsección siguiente.

1.3. El impacto de la tercerización de servicios internos a las empresas en las relaciones laborales

Los estudios laborales críticos se enfocan en analizar los impactos de la tercerización como forma de racionalizar la mano de obra. Desde esta perspectiva se sostiene que las estrategias de tercerización otorgan mayor flexibilidad a las grandes empresas. Por un lado inmovilizan una cuantía menor de capital y, por otro, tienen flexibilidad para cancelar o modificar los contratos –comerciales– con las firmas contratadas cuando la demanda cae o se resuelve reducir la producción. En efecto, en la literatura de los países en desarrollo predominan los estudios que analizan los efectos laborales que genera la subcontratación (De la Garza, 2012).

Considerando los aportes de Berger y Offe (1992) podemos aproximar que el proceso de desprendimiento de estas actividades de servicios se produce por decisiones tomadas por el gran capital, que impone el surgimiento de capitales de menor tamaño para suministrar el servicio que antes realizaba la gran empresa por medio de trabajadores contratados directamente.

Los nuevos capitales que nacen con la tercerización, transformaron las relaciones laborales, entendiendo por tales a los derechos y obligaciones contenidos en contratos colectivos, reglamentos de trabajo, leyes laborales o de seguridad social de los trabajadores contratados (De la Garza, 2012). Las características de estas relaciones laborales son el resultado de las luchas de los trabajadores organizados, e incluye por tanto el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la huelga y a la seguridad social.

Los trabajadores de los servicios prestados al interior de las grandes empresas que analizamos anteriormente gozaban de un conjunto de derechos amparados por las legislaciones laborales, y de beneficios conseguidos por negociaciones en el marco de convenios colectivos de trabajo. La fuerza de trabajo contratada directamente para prestar estos servicios contribuía a la creación y realización de un valor capitalista que llevaba incorporados costos que incluían estos derechos. Las evidencias que presentan los estudios especializados dan cuenta del proceso de degradación de las relaciones laborales expuestas a la tercerización, con mayor énfasis si se trata de servicios de baja calificación, como limpieza o seguridad (Bayma *et al.*, 2017; Delfino y Claussen, 2019; Hernández Vela *et al.*, 2015; Lebeer y Martínez, 2012). Sobre este punto nos explayamos más adelante, en la sección III.

Un aporte para el análisis de este problema se deriva del debate actual sobre los tiempos de trabajo y las leyes que determinan el valor de las mer-

cancias. Nos referimos por un lado a los análisis que sostienen la crisis de la ley de valor-trabajo como ley general que determina el valor de todas las mercancías, debate que refiere al denominado capitalismo cognitivo. Se sostiene que la ley del valor trabajo, como trabajo abstracto, continúa siendo válida solo para el conjunto de las mercancías que responden aún a la producción tradicional y que difieren de las que son resultado del trabajo cognitivo (Míguez, 2020; Pagura, 2010). También se emparenta con el debate sobre los tiempos de trabajo (Martínez García, 2016), que sostiene que en actividades con mano de obra intensivas y de baja calificación laboral, como son las de limpieza industrial, las empresas oferentes subcontratadas determinan las remuneraciones del personal, priorizando la disponibilidad horaria de la fuerza de trabajo tal que les permita fraccionar las jornadas o intensificarlas, mientras que en otro tipo de actividades, como por ejemplo las bancarias o de dirección, predomina la iniciativa y creatividad con independencia de la extensión de la jornada laboral y el tiempo directo de trabajo. Se trata de un aporte que arroja luz para el análisis de la degradación de las relaciones y los ingresos laborales de trabajadores de limpieza y seguridad industrial bajo relaciones de subcontratación.

A modo de síntesis de esta sección, y con base en el análisis histórico que viabilizan los estudios de Berger y Offe (1992), podemos aproximar que al momento de ser tercerizados, estos servicios dejan de compartir la productividad lograda en la producción material de la que participaban. Ahora serán prestados por empresas especializadas que compiten entre sí reduciendo el precio de contratación del servicio, que será realizado por trabajadores que pueden ver degradadas sus relaciones laborales. Por su parte, desde el debate sobre la crisis de la ley de valor trabajo abstracto, como también desde el concepto de “disponibilidad temporal”, podemos agregar que el avance en el progreso tecnológico de las actividades industriales, versus las de servicios de trabajo intensivos que además son subcontratados, concurren a explicar un proceso de discriminación laboral y/o sobreexplotación ejercido sobre la mano de obra, al determinar su valor trabajo con base en características no vinculadas al valor de uso de su trabajo, sino a la disponibilidad para fraccionar tiempos de trabajo. No solo se trata entonces de actividades de baja calificación, sino que además los factores que priman para la determinación del valor trabajo poco tienen que ver con la especificidad de la actividad, y más con la posibilidad de extraer plusvalía absoluta por medio de rediseñar tiempos de trabajo.

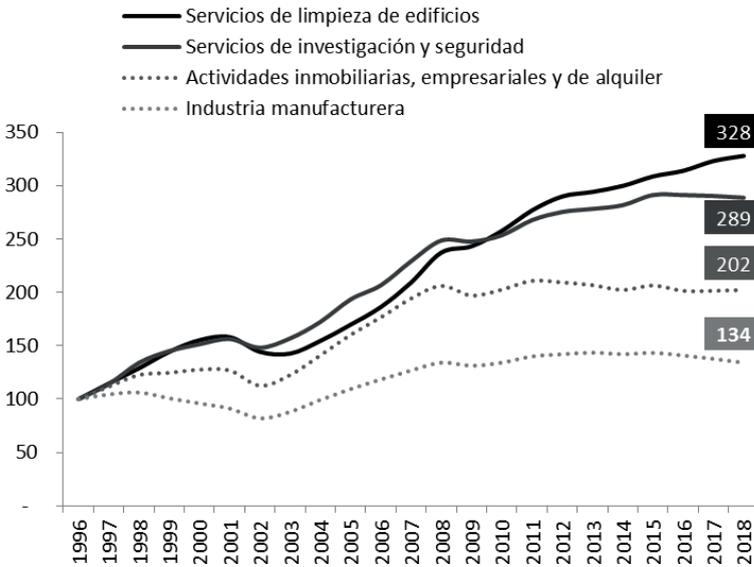
Un típico ejemplo de estos servicios son los de limpieza y los de seguridad y vigilancia, que serán el centro del análisis empírico de este artículo. Previo a presentar estos resultados, en la sección que sigue dimensiona-

mos la importancia creciente de estas actividades en la generación de empleo de la economía.

II. EL EMPLEO EN ACTIVIDADES DE LIMPIEZA Y VIGILANCIA. SU IMPORTANCIA CRECIENTE EN LA ARGENTINA

En 2018 los trabajadores de limpieza de oficina y de seguridad e investigación, representaban el 31% del total del empleo privado registrado en “Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler”, una de las principales ramas de actividad asociadas a los servicios a empresas, y que suele vincularse a empleos de calidad. Por el contrario, otras ramas de servicios como comercio minorista, hotelería y restaurantes, destinadas fundamentalmente a las familias, están asociados a mayor informalidad y relaciones de empleo precarias. Así, uno de cada tres trabajadores de estos servicios a empresas se desempeñan en tareas de limpieza o seguridad.

Gráfico 1. Evolución de la cantidad de puestos de trabajo registrados por sector de actividad (Índice base 1996=100).



Fuente: Elaboración propia con base en OEDMTEySS

El gráfico 1 presenta la evolución del empleo en estos rubros durante los últimos 20 años. Se observa que el crecimiento del empleo en los servicios de limpieza y de seguridad ha sido superior al promedio del empleo en el rubro que las contiene (actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler) y al empleo industrial. La diferencia en el ritmo de incremen-

to del empleo se explica fundamentalmente por lo ocurrido entre 1996 y 2002: mientras el empleo en empresas de seguridad y de limpieza creció a una tasa anual del 6,8% y 6,3% respectivamente, el empleo total en actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler lo hizo al 2% y el empleo industrial cayó un 3,3% anual. Durante 2002 y 2008 el empleo en seguridad y limpieza creció a una tasa aun mayor al período anterior, pero inferior al total de los servicios empresariales; y finalmente, entre 2008 y 2018, en un contexto de pérdidas de empleo en servicios empresariales, estos dos rubros mantuvieron tasas de variación positivas (ver Tabla 1).

Tabla 1. Variación anual promedio de la cantidad de puestos de trabajo registrados por sector de actividad

	1996-2002	2002-2008	2008-2018	Cantidad de puestos en 2018
Servicios de investigación y seguridad	6,8%	9,0%	1,5%	155.426
Servicios de limpieza de edificios	6,3%	8,6%	3,3%	123.507
Agencias de empleo temporario	6,5%	21,2%	-8,6%	42.431
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2,0%	10,6%	-0,2%	898.845
Industria manufacturera	-3,3%	8,5%	0,0%	1.212.422
Total empleo privado	0,1%	9,0%	1,1%	6.604.525

Fuente: Elaboración propia en base a OEDE-MTEySS

La tabla 1 incluye otra actividad vinculada con los procesos de subcontratación: las agencias de empleo temporario. El empleo a través de estas agencias se incrementó entre 1996 y 2002 a un ritmo similar al de empresas especializadas en seguridad y en limpieza. Sin embargo, tuvo una dinámica diferente a partir del año 2002: un fuerte crecimiento durante 2002 y 2008 y una caída del empleo durante 2008 y 2018 –evidenciando el importante carácter procíclico de esta modalidad de contratación.

La contratación a través de agencias de empleo eventual fue regulada en 1991 mediante la Ley de Empleo N° 24.013 –y el Decreto Reglamentario 1694/92– y se garantizó el encuadre convencional del trabajador según la actividad de la empresa usuaria. La misma ley, junto a la Ley de Fomento del Empleo, sancionada en 1995, creó modalidades promovidas de empleo que resultaban mucho más beneficiosas para el empleador que el uso de las agencias, por lo cual esta forma de contratación no tuvo un gran crecimiento (Perelman, 2001). En 2006, mediante el Decreto 1694, se corrigieron las reglamentaciones previas tendiendo a regular y limitar aún más la actividad.

Ahora bien, el marco normativo de la Ley de Contrato de Trabajo, referido específicamente a la subcontratación, no ha sufrido cambios desde 1976. Allí se establece que la empresa principal debe exigir el cumplimiento de las normas laborales pero no explicita su responsabilidad solidaria; y por otro, elimina las referencias al encuadramiento convencional y la representación sindical, al nivel de salarios, al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene que existían en la ley aprobada dos años antes. En la última década se han promovido proyectos de ley que tendían a ampliar la protección de los trabajadores, extendiendo la responsabilidad solidaria de la empresa principal, así como también otros proyectos que la restringían aún más, sin embargo, ninguno llegó a ser tratado y aprobado por el Congreso.

El crecimiento de los empleos en empresas de seguridad y de limpieza es consecuente con la evolución de la cantidad de empresas especializadas en estas actividades. Entre 1996 y 2002, un período en el cual la cantidad de empresas con personal registrado cayó un 7,9%, la cantidad de empresas dedicadas a servicios de vigilancia aumentó un 14,5% y a servicios de limpieza un 68,3%.⁵ Este crecimiento explosivo de empresas especializadas en estas actividades está directamente vinculado al proceso de externalización de estas tareas por parte de empresas industriales y de otros rubros. Así, la creciente importancia cuantitativa de estos sectores se explica por el aumento de la subcontratación de tareas consideradas periféricas que se produjo durante la década de los noventa en la Argentina (Capogrossi, 2020; Claussen *et al.*, 2020; Lorenc *et al.*, 2012) y que en los países desarrollados apareció como tendencia general una década antes (Lebeer y Martínez, 2012; Péroumal, 2007).

La externalización de estas tareas, consideradas habitualmente periféricas, se plasmó también en los convenios colectivos de las actividades industriales y de servicios. A partir de la ronda negocial de 1975 hubo una reducción de la cantidad de categorías establecidas en los convenios y un incremento de las categorías excluidas –como tareas administrativas, de limpieza, de comedor, de vigilancia– (Marticorena, 2012). De hecho, fue en aquella ronda negocial que se firmó el primer convenio colectivo de la Unión del Personal de Seguridad de la República Argentina (UPSRA), cuya contraparte fue la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación (CCT 15/1975); y el primer convenio del Sindicato de Obreros de Maestranza, cuya contraparte fue la Asociación de Empresas de Limpieza (CCT 299/1975).

5. La información refiere al empleo registrado en el sector privado y fue construida a partir de los datos publicados por el Observatorio del Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

La exclusión de los trabajadores que realizan “tareas periféricas” de la negociación colectiva de la actividad principal redundó en la disociación de su evolución salarial, como también de otras condiciones de trabajo que experimentan trabajadores que comparten un mismo espacio de trabajo. Entre los años 1996 y 2002, período durante el cual el empleo en actividades de limpieza y seguridad aumentó notablemente, el incremento salarial promedio fue del 0,6% y 1,3% anual; mientras que en la industria –aun en un contexto de fuerte destrucción del empleo–, el incremento fue del 1,4% anual. Así, en 2002 el salario promedio de seguridad y vigilancia representó el 48% del salario promedio industrial, y en el caso de limpieza un porcentaje aún menor (31%). La brecha salarial también resulta elevada si se la compara con el promedio salarial de actividades empresariales: el salario promedio de seguridad y vigilancia era el 68% respecto a aquel promedio, y el de limpieza el 44%.

A partir del año 2003 la tendencia se modifica y el incremento salarial fue más pronunciado en estas dos actividades respecto al promedio de servicios empresariales y de la industria, y por tanto se redujo la brecha salarial respecto a esos totales. Aun así, el salario de limpieza representó en 2018 un 42% del salario promedio industrial y el 56% del salario promedio de servicios empresariales. Por su parte, el salario de seguridad representó en 2018 el 64% del salario industrial promedio y el 85% del salario promedio de servicios empresariales. En síntesis, existe una brecha salarial importante entre las actividades de limpieza o las de seguridad, y las actividades industriales o las actividades del conjunto de servicios empresariales, siendo más pronunciada en el caso de las actividades de limpieza.

III. LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL DE TAREAS DE LIMPIEZA Y SEGURIDAD EN EMPRESAS MEDIANAS DE LA REGIÓN OESTE DEL GRAN BUENOS AIRES

En esta sección exponemos los resultados del trabajo de campo que tuvo por objeto desarrollar una caracterización cualitativa de las estrategias de subcontratación que despliegan las empresas medianas en servicios de limpieza y seguridad.

III.1. Características de nuestro estudio de campo y perfil de las empresas entrevistadas⁶

El estudio alcanzó a 13 empresas localizadas en la región oeste del conurbano bonaerense (Morón, Merlo y Moreno), y se realizó en dos etapas.⁷ La primera, en septiembre y octubre de 2019, consistió en una encuesta presencial en la que se relevaron datos cuantitativos de las empresas; la distribución de trabajadores por área, tarea, forma de contratación; y la subcontratación de actividades. La segunda etapa, llevada a cabo entre enero y marzo de 2020, comprendió una entrevista semi-estructurada realizada a responsables de áreas de gestión de recursos humanos y/o de la gerencia general de las mismas empresas. En esta etapa indagamos en los vínculos que la empresa principal establece con sus contratistas de limpieza y de seguridad.

Las empresas encuestadas son de diferentes sectores de actividad, ofreciendo de este modo un panorama general sobre las decisiones y formas de subcontratar. Se encuestaron nueve empresas del sector industrial, dos dedicadas a la construcción y dos dedicadas a la comercialización y distribución. Sólo dos de las 13 empresas visitadas son de capital extranjero, y en este conjunto predominan las firmas cuyo mercado de destino es el nacional. Aquí vale anotar que el perfil del conjunto de empresas relevadas dista del que poseen las firmas que habitualmente se abordan en los estudios de caso sobre subcontratación, que suelen ser empresas de gran tamaño, que actúan en mercados muy concentrados y con perfil exportador (D'Urso, 2012; Esponda y Strada, 2019; Fernández Massi, 2019; Landriscini, 2017; Soul y Vogelmann, 2010). Si bien las empresas de la muestra son medianas-grandes, sólo dos superan los 500 trabajadores, y varias tienen origen familiar. Lo interesante de este conjunto es que permite dimensionar y evaluar las características de la subcontratación en servicios de limpieza y seguridad, en un segmento representativo del entramado productivo argentino en general, y de la zona oeste del conurbano en particular.

Del conjunto de empresas encuestadas podemos retratar un perfil general según los rasgos comunes identificados. Las empresas estudiadas son firmas medianas que aplican estrategias de subcontratación con menor extensión que las grandes empresas. Los servicios frecuentemente

6. Las autoras agradecen a las empresas que voluntariamente accedieron a participar en este relevamiento y abrieron sus puertas destinando tiempo para el desarrollo de las entrevistas y suministrando información valiosa sin la cual este proyecto no podría haberse realizado.

7. La selección inicial de la muestra comprendió 29 empresas, alcanzando por tanto una tasa global de respuesta del 45%.

subcontratados en forma regular y cotidiana son seguridad perimetral (11 de 13 empresas), limpieza de oficinas (7 de 13 empresas), y gastronomía (6 de 11 empresas que ofrecen este servicio). También subcontratan servicios profesionales en los que, por el tamaño económico de las firmas, evalúan que no es rentable la contratación de personal directo, ellos son: asistencia legal, marketing, y seguridad e higiene. La mayoría de las empresas encuestadas identifica su origen familiar, lo cual parece señalar una impronta de mayor reticencia a la subcontratación de actividades. Esta característica se observa en el manejo de las áreas de producción donde, a diferencia de las grandes empresas, no suelen subcontratar actividades y recurren a la provisión de personal por medio de agencias de empleo para cubrir demandas estacionales o suplencias, o también como forma de testear personal que luego contratan de forma directa. Esta reticencia también se observa con la subcontratación de servicios internos a las empresas, aunque en menor cuantía. De los servicios generalmente subcontratados en forma regular y permanente, como son limpieza y seguridad, se observa una cantidad de firmas que aún no aplicaron esta estrategia. Esto aparece en actividades de limpieza, más que en seguridad. En limpieza algunas empresas aducen el inconveniente de que personal no propio deambule por oficinas y áreas perimetrales. Por el contrario, los servicios de vigilancia son prestados por personal que, en muchos casos, no llega a ingresar a las instalaciones de las empresas. En este sentido cobra interés la caracterización de los entrevistados con respecto al rol que cumplen estos servicios, dado que algunos de ellos aún se mantienen como provisión interna.

III.2. La provisión de los servicios de limpieza y seguridad por medio de contratistas subcontratadas: ¿qué se subcontrata y para qué?

En lo que sigue describimos las características que según los entrevistados asumen las actividades de limpieza, y de seguridad y vigilancia, y los motivos que esgrimen para subcontratarlas. Luego analizamos la importancia que dichas actividades sugieren para la producción de las empresas, y cuál es la funcionalidad de la subcontratación.

En las empresas relevadas, las tareas de limpieza, en particular de oficinas y áreas comunes, y las de seguridad y vigilancia se subcontratan a empresas especializadas en estos servicios a través de contratos con un cargo fijo mensual. El proceso de selección de estas empresas es mediante licitación o compulsión de precios, y en la mayoría de los casos se evidencia la rotación de la contratista, ya que el vínculo no supera los cinco años. Las empresas encuestadas también subcontratan actividades de limpieza es-

pecíficas y no cotidianas, como limpieza en altura de vidrios. En todos los casos estas tareas son consideradas por las personas entrevistadas como necesarias, pero no centrales para la actividad de la empresa. En relación al espacio de trabajo, tanto las tareas de limpieza como las de seguridad son realizadas dentro del establecimiento.⁸ Por tanto, los trabajadores directos y subcontratados comparten un mismo espacio de trabajo, pese a depender de un empleador diferente y por ende, vivenciar condiciones de trabajo que suelen ser dispares. En relación a la capacitación, todo el personal subcontratado recibe capacitación por parte de los ingenieros de seguridad e higiene, que les transmiten las especificidades y riesgos del rubro de la empresa principal. Finalmente, sobre el control del proceso de trabajo, de todas las entrevistas se desprende que hay duplicación de la supervisión: los trabajadores contratistas responden a dos jefes, uno de la empresa contratista –con quien no comparten el espacio de trabajo– y otro de la empresa principal.

Un primer eje de análisis se basa en cuan periféricas aparecen estas actividades para el desempeño productivo de las empresas que las subcontratan. La visualización de que se trata de actividades no centrales para la actividad de la empresa, unido a la rotación de las empresas contratistas, y al hecho de combinar trabajadores y trabajadoras que responden a condiciones de trabajo disímiles en un mismo espacio de trabajo, puede abonar la hipótesis de que se trata de actividades secundarias, y de allí su mayor inestabilidad en quién las provee, y en las desiguales relaciones laborales con los trabajadores directos que desarrollan actividades centrales.

Sin embargo, al considerar la capacitación al personal, los entrevistados se ocuparon de puntualizar los conocimientos específicos con los que debía contar el personal subcontratado según el rubro de la empresa. Se diferenciaron las particularidades en actividades de limpieza de un laboratorio de cosmética que trabaja con insumos peligrosos, de las necesarias en una empresa gráfica dónde pueden volar partículas de papel, de las requeridas en empresas siderúrgicas o de caucho, aunque en todos los casos se trate de limpieza de oficinas y áreas perimetrales. Al respecto es interesante señalar que una de las empresas que no subcontrata la actividad de limpieza argumentó como motivo principal el hecho de que la limpieza es un factor clave para asegurar la calidad y certificación, pues se trata de productos farmacéuticos inyectables para exportación. Es decir, si bien

8. Las actividades subcontratadas por las empresas encuestadas, que se realizan fuera del establecimiento son, en general, asistencia legal, y marketing y publicidad, actividades que suelen desarrollarse con el formato de asesoría, en particular para empresas medianas.

se trata de servicios transversales que son demandados por empresas de diferente rubro y tamaño, ello no supone un trabajo de características abstractas que pueda realizar cualquier persona sin una capacitación específica vinculada al rubro principal de la empresa.

Otra característica que realza la especificidad en los conocimientos del personal que desarrolla las actividades de limpieza, y también de seguridad, refiere al hecho de que una vez capacitado, las empresas prefieren retener al personal, y en los casos de rotar de contratista le imponen a la nueva empresa la condición de contratar al personal de la contratista anterior.

Por su parte, la duplicación en los procesos de supervisión suma un elemento que da cuenta de la importancia para la empresa principal en cómo se realiza la actividad, al punto tal de no desentenderse del control del proceso de trabajo. La superposición de las estructuras de supervisión fue señalada por los entrevistados como una desventaja de la subcontratación, pues pese a que la empresa busca desligarse de tareas de gestión, es preciso que ejerza cierta supervisión de las tareas que se desarrollan en su propio espacio de trabajo. Es decir, para buena parte de las tareas subcontratadas la empresa principal necesita seguir teniendo el control del proceso de trabajo, y por tanto, aparecen duplicaciones en la gestión y en impartir directivas hacia los trabajadores subcontratados.

Un segundo eje de análisis se refiere a los motivos que esgrimen las empresas para subcontratar, y en tal caso, la funcionalidad de tal estrategia. Si bien la especialización ha sido uno de los principales motivos mencionados para la subcontratación, es interesante la característica asociada a esa especialización que aparece en las actividades de limpieza y en las de seguridad, en relación a la subcontratación de servicios profesionales. En los últimos (seguridad e higiene, asesoramiento legal y marketing) los entrevistados justifican la subcontratación porque asocian la ventaja de la especialización con los conocimientos específicos de un asesoramiento regular que no justifica contar con una persona dedicada a tiempo completo a esas tareas. En el caso de limpieza y seguridad, el motivo de la especialización en la decisión de subcontratar queda ligado al hecho de que estas empresas especializadas aplican para su personal un encuadramiento convencional que es diferente al de los trabajadores directos de las empresas principales, sea maestranza para el caso de actividades de limpieza, o seguridad para las actividades de vigilancia.

El diferente encuadramiento convencional libera a las empresas principales de acciones y de costos. Por un lado, de realizar estas tareas de forma interna (no subcontratada), debieran las empresas aplicar el convenio

industrial a estos trabajadores, lo cual supone una carga adicional para la gestión de recursos humanos. En el mismo sentido, se aduce que otra ventaja es la facilidad para cubrir vacantes en esos puestos, ante una licencia, faltas o desvinculación del personal. Aquí la subcontratación permite aliviar el trabajo de gestión de recursos humanos de la empresa principal, y abocarlo estrictamente a la gestión de trabajadores de las áreas consideradas centrales por la empresa.

Un segundo conjunto de motivos citado por las empresas para subcontratar es los menores costos,⁹ la menor conflictividad, y desligarse de la responsabilidad legal por esos trabajadores, aunque reconocen que en términos del derecho laboral sí mantienen la responsabilidad. Asimismo, varios de los entrevistados mencionaron derechos o beneficios con los que cuenta el personal directo, a los que no accede el personal de las empresas contratistas de limpieza o de seguridad, como la gastronomía en el comedor de las empresas, o beneficios como cajas navideñas o descuentos especiales, que las contratistas no otorgan a sus trabajadores. Otro derecho diferencial es el tipo de obra social que otorgan los convenios industriales, con mejor cobertura respecto al de maestranza o seguridad.

Retornando las reflexiones de Berger y Offe (1992), podemos señalar que la división del trabajo que adjudicó los incrementos de productividad a la producción material y castigó con bajos rendimientos a los servicios que serían indispensables para que la mercancía exista, utilizó como sello al mecanismo de tercerización para reducir costos por la vía del cambio de encuadramiento convencional y sindical –al menos en lo que respecta a limpieza y vigilancia–.

No obstante, para las empresas principales la subcontratación tiene costos implícitos. Respecto a las posibles desventajas, las empresas mencionaron con mayor frecuencia a la falta de compromiso y de confianza del personal con quienes se establece en muchos casos un vínculo impersonal. En una de las entrevistas se planteó como un problema para la gestión, que los mismos trabajadores reconozcan e internalicen las diferencias entre directos y subcontratados, pues dificulta la cohesión de un colectivo de trabajo. Es interesante el modo en que esto aparece como un problema para la gestión en empresas medianas, ya que en buena parte de los estudios de casos de grandes empresas, esto aparece como un resultado deliberado y buscado

9. Por el contrario, para la contratación vía agencia se reconoce como desventaja que implica mayores costos para la empresa. Esto explica dos aspectos por los cuales no se utiliza esta modalidad para la subcontratación de tareas de limpieza y seguridad: por un lado, porque supone el mismo encuadre convencional que los trabajadores directos de la empresa; y por otro, porque la contratación se encarece debido al monto que debe pagar por los servicios de la agencia de empleo.

por la gestión, no un resultado indeseable. Una hipótesis es que en algunas empresas medianas que tienen una gestión más familiar, la cohesión del colectivo de trabajo sea considerado un valor positivo.

La falta de compromiso del personal de contratistas, o la internalización en el personal de las diferencias entre directos y subcontratados, dificulta la cohesión del colectivo, y probablemente redundará en la calidad del servicio prestado. Aquí se aplican las reflexiones de Berger y Offe (1992), cuando afirman que en pos de reducir los costos de los servicios internos, las empresas buscan aplicar la lógica de la eficiencia en la producción material e ingresan en un dilema. En la búsqueda de eficiencia, tercerizan estos servicios, deterioran la prestación de los mismos, perdiendo efectividad en la producción de la riqueza social.

En el balance acerca de los problemas o riesgos asociados a la subcontratación, la mitad de las personas entrevistadas también mencionó como una desventaja el riesgo que deriva de la responsabilidad solidaria, incluso en algunos casos mencionaron que hacen un férreo control de la liquidación de sueldos y el pago de aportes y contribuciones que realiza la contratista, para asegurarse que no haya problemas.

III.3. Las condiciones de trabajo resultantes: diferencias entre los convenios colectivos industriales y los de maestranza y seguridad¹⁰

Esta sección tiene por objeto documentar algunas evidencias que fueron identificadas en las entrevistas en profundidad realizadas a las empresas. Se trata de las diferencias que existen entre lo que establecen los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de las actividades subcontratadas, y lo que establecen los CCT de las actividades industriales aplicados a los trabajadores contratados de forma directa por las empresas.

De las entrevistas realizadas a responsables de las empresas principales surge que uno de los principales motivos para subcontratar las tareas de limpieza y seguridad reside en la practicidad de delegar en terceras empresas la gestión de estas relaciones laborales. Esto supone resolver el encuadramiento de estos trabajadores en convenios específicos, diferentes a los de la actividad de la empresa principal. Este tipo de convenios de las actividades de limpieza, y de seguridad y vigilancia, y sus sindicatos vinculados, como ya señalamos, nacen y crecen de la mano de la externalización de estas actividades, proceso que explota en los países de la región de América Latina durante la década de los noventa.

10. Las autoras agradecen el trabajo de sistematización de los convenios colectivos realizado por la Lic. Natalia Bordón en el marco del proyecto de investigación.

Por ello, con el propósito de comprender algunas de las diferencias en términos de condiciones laborales que introduce la subcontratación, se analizan en forma comparativa los CCT de las actividades subcontratadas, y los CCT de las actividades industriales aplicados a los trabajadores directos de las empresas entrevistadas. Este análisis está centrado, por un lado, en el nivel de salarios, y por otro en tres derechos asociados a otros beneficios no pecuniarios: el derecho a comedor, el derecho de guardería, y la contemplación de licencias con goce de haberes.

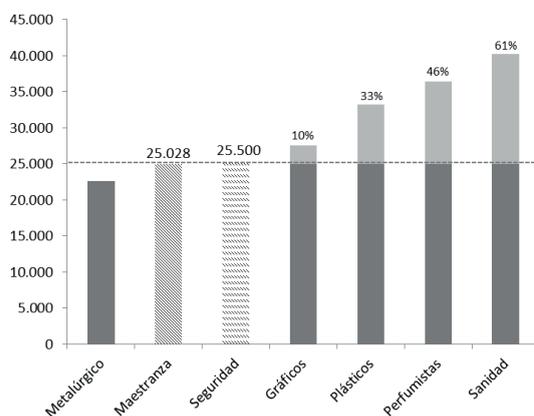
Se analizaron los convenios de Maestranza (CCT 281/96) y de Seguridad (CCT 507/07) y seis convenios correspondientes a la actividad principal de las empresas encuestadas –y en los cuales se encuadran sus trabajadores directos–: Perfumista (CCT 157/91); Gráficos (CCT 60/89); Sanidad (CCT 42/89); Metalúrgicos (CCT 270/75); Plásticos (CCT 419/05); Neumáticos (CCT 36/11). En todos los casos se trata de los convenios vigentes en 2020,¹¹ contemplando las modificaciones que se han introducido a través de actas-acuerdo hasta ese año.

El gráfico 2 muestra los salarios básicos de la categoría inferior de cada actividad establecidos en las actas salariales correspondientes para los meses de enero y febrero de 2020,¹² indicando además, en qué porcentaje el salario más bajo de los convenios de gráficos, plásticos, perfumistas y sanidad superan el salario más bajo del convenio de maestranza. Se observa que el salario de la categoría inferior del personal de maestranza y el de seguridad es menor respecto al de trabajadores encuadrados en cuatro de los CCT de las actividades principales. Si se compara el salario de maestranza con la categoría correspondiente a la actividad de limpieza incorporada en los convenios que se aplican a los trabajadores directos, cuando todavía contemplan esta tarea, también se observa este mismo resultado.

Además de las diferencias en el salario básico, se observan diferencias en otros componentes monetarios o en especie que mejoran las condiciones laborales de quienes lo perciben. La tabla 2 resume los beneficios asociados al plus por antigüedad, el acceso a comedor y guardería y las licencias y adicionales que se establecen por convenio para mejorar las condiciones básicas de la ley de contrato de trabajo.

11. El marco normativo argentino contempla la ultra-actividad de los convenios colectivos, que implica que un convenio conserva su vigencia hasta tanto se firme uno nuevo. Por este motivo, gran parte de los convenios colectivos vigentes datan de la década de los setenta o de la de los ochenta, y han tenido modificaciones específicas introducidas a través de actas-acuerdo.

12. Se consideraron estos dos meses ya que fue el período de realización de las entrevistas presenciales en las empresas.

Gráfico 2. Comparación de salario de categoría más baja por CCT. Convenios seleccionados, enero-febrero 2020

Fuente: Elaboración propia con base en CCT.

Tabla 2. Comparación de beneficios establecidos en los convenios colectivos

	Antigüedad	Comedor/ refrigerio	Guardería	Licencias	Adicionales
Maestranza CCT 74/99	0,20%	No contempla	No contempla	Licencia de 10 días en el año, sin goce de haberes	x
Seguridad CCT 507/07	1%	No contempla	No contempla	Licencia por matrimonio de 10 días	x
Perfumistas CCT 157/91	1,25%	Suma de dinero por día o 50% de la comida en especie	Sala-cuna en el establecimiento o importe fijo remunerativo para abonar guardería	30 días al año sin goce de haberes, por causas entendibles y comprobadas	x
Sanidad CCT 42/89	2,50%	Suma de dinero por día no remunerativa	Sala cuna en el establecimiento o importe fijo no remunerativo para abonar guardería	Plazo mínimo de vacaciones de 21 días; por matrimonio 15 días; y 45 días por adopción	Los medicamentos elaborados por el establecimiento sin cargo
Metalúrgicos CCT 260/75	1%	Descanso para refrigerio	x	x	Adicionales por título técnico, secundario o idiomas

	Antigüedad	Comedor/ refrigerio	Guardería	Licencias	Adicionales
Plásticos CCT 419/05	1%	Descanso para refrigerio	x	Licencias por días de exámenes	10% por título secundario, terciario, o técnico, o idioma
Gráficos CCT 60/89	Monto fijo (en enero 2020 representó el 1,1% de la categoría más baja)	Vale de comida (si hay comedor en la empresa) o lugar para refrigerio	Sala cuna en establecimientos con más de 30 mujeres o cubrir gastos de guardería externa	Licencias por días de exámenes, días adicionales por fallecimiento familiar	x
Neumáticos CCT 636/11	1-10 años: 30% 11-20 años: 50% 21 o más: 100%	Servicio de almuerzo, merienda o cena provisto por la empresa	x	Licencias por días de exámenes	Sistema de becas para los hijos en escuela secundaria

Fuente: Elaboración propia con base en CCT.

El análisis comparativo de los CCT evidencia que tanto los niveles salariales básicos, los adicionales por antigüedad, los derechos de comedor, guardería y de licencias son superiores en los convenios bajo los cuales se encuadran los trabajadores directos de las empresas principales, en comparación con los de maestranza y seguridad. Esto abona la hipótesis de que los puestos de trabajo de las actividades de maestranza o de seguridad, al pasar de puestos directos a puestos subcontratados, degradaron su calidad laboral, perdiendo ingresos y también derechos laborales. La información obtenida de las entrevistas a las empresas evidencia este proceso, pues si bien en todas se aplicaban los CCT correspondientes para sus trabajadores directos, en varias se aplicaban mejorados. Por ejemplo, en los casos de comedor, algunas empresas llegaban a pagar el 100% del refrigerio; en el caso de licencias, algunas empresas amplían las consideradas por el CCT.

Más allá de las diferencias salariales y de la falta de acceso a determinados derechos o beneficios, como comedor o guardería, aparecen otras diferencias que no se establecen en los convenios colectivos, pero también mejoran la capacidad de consumo de los trabajadores, como las cajas navideñas y las prestaciones de la obra social. En algunos casos cuando la empresa contratista no otorga caja navideña, las personas entrevistadas mencionaron que la empresa principal hacía extensivo este beneficio; y se mencionaron diferencias en las obras sociales. Asimismo algunas de las empresas encuestadas que contaban con servicio de comedor lo ha-

cían extensivo a los trabajadores subcontratados –solo en un caso en el que contaban con tal beneficio los trabajadores subcontratados no podían acceder al mismo.

Las personas entrevistadas forman parte del equipo de las oficinas de Recursos Humanos y en general enfatizaban que los trabajadores de contratistas son compañeros de trabajo como todos, no obstante reconocen que hay diferencias. Sin embargo, las diferencias que advierten entre los derechos o beneficios a los que acceden los trabajadores directos y no acceden los subcontratados, son considerados como un problema de la contratista, que “destrata” a su personal.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

En este artículo nos propusimos abordar el problema de la subcontratación de las actividades de seguridad y limpieza, y de la posible degradación de las relaciones laborales de los puestos subcontratados por empresas medianas. Estas actividades tienen la característica de ser consideradas como periféricas a las actividades de producción.

El carácter central o periférico con el que se clasifican las actividades que se subcontratan, ocupa un rol clave en los debates sobre regulación de la subcontratación. En los estudios críticos sobre subcontratación tiende a haber cierto consenso en reconocer que la empresa principal tiene responsabilidad por aquellos trabajadores subcontratados en actividades centrales, no es tan claro para las periféricas que son menos problematizadas. Estas posiciones se reflejan en las propuestas para regular la subcontratación.

Aquí recuperamos una perspectiva histórica que coloca en discusión la participación secundaria de estas actividades en la generación de valor capitalista, y que a la vez explica las causas originarias que llevaron a su externalización. La disociación entre las actividades de producción y las de servicios cobra sentido al recuperar los aportes de Berger y Offe para comprender por qué las actividades de servicios fueron externalizadas en las últimas décadas, y la racionalidad empresaria detrás de esta estrategia de disociación que clasificó a las actividades de seguridad y de limpieza como actividades “auxiliares”. Si bien la limpieza y la seguridad son servicios asociados a preservar las condiciones físico-técnicas de la producción, y en este sentido son necesarias para garantizar la generación de valor, sus resultados no aparecen como mercancías individualizadas al momento de ser prestados de forma directa en las empresas, y por tanto su rendimiento no se asocia en forma directa con el valor agregado. A su

vez se trata de servicios que requieren contar con cierta capacidad ociosa en su prestación. Es muy claro en el caso de las tareas de seguridad, un servicio cuya naturaleza es prevenir que ocurra un siniestro, y por tanto su prestación de modo eficiente supone asignar una cantidad de personal para garantizar que algo no ocurra, pero que sea suficiente para asistir en caso de que el siniestro sí ocurra. Esto dificulta la racionalización de la mano de obra ocupada en estas actividades en comparación a las actividades de producción directa, cuyos planteles sí pudieron ser racionalizados para ganar productividad, mediante automatización o reorganización interna. La reducción de costos en estas actividades de servicios solo fue posible a partir de la externalización de estas tareas; y este es el sentido de la subcontratación.

En la investigación damos cuenta de la importancia que el empleo en empresas contratistas especializadas en limpieza y seguridad ha cobrado en la Argentina durante las últimas décadas. Actualmente representa el 4% del empleo total y el 31% del empleo en actividades empresariales y de alquiler, con una tendencia creciente. Es decir, las estrategias de las empresas principales de externalizar estas actividades han dado lugar al crecimiento de empresas especializadas en estos rubros.

En este artículo mostramos que la tercerización de las actividades de limpieza y de seguridad no solo es típica de grandes empresas sino que llega también a empresas medianas, que son las analizadas en nuestra investigación. Si bien la estrategia de tercerización tuvo menor alcance en este tamaño de empresa, justamente el rasgo común con aquellas más grandes es la subcontratación de las tareas de vigilancia y de limpieza. Al repasar las motivaciones que las personas entrevistadas mencionaron para la decisión de externalizar las tareas, corroboramos que la reducción de costos en sentido amplio aparece como un motivo, que incluye las ventajas derivadas de la especialización en el rubro y la resolución del problema de gestión del personal.

Por su parte la institucionalización de la negociación colectiva mediante la firma de convenios colectivos específicos para seguridad y maestranza, sumado a la eliminación de las categorías asociadas a estas tareas de los convenios colectivos industriales, convalidó esta división entre actividades de producción y de servicios auxiliares dentro de un mismo establecimiento. A su vez, esta división va acompañada con diferencias relevantes en la calidad del empleo en unas y otras tareas. Justamente los planteos de Berger y Offe sugieren que la externalización logra su cometido, que es la reducción de costos en estas actividades, a partir de la degradación de las condiciones laborales, al disociar la

negociación colectiva de las áreas de estos servicios de la negociación colectiva de las áreas de producción. A partir de la comparación de los salarios de convenio de las actividades industriales comprendidas en nuestro estudio de campo y los salarios de los convenios específicos de seguridad y maestranza, observamos que para las categorías más bajas los salarios industriales superan a estos últimos hasta en un 61%. También existen diferencias en derechos como licencias, comedor, guardería y seguro médico.

Para finalizar, queremos reflexionar en torno a los desafíos que emergen para la regulación de las condiciones laborales de trabajadores de seguridad y de limpieza, al considerar la dimensión histórica del proceso de externalización de sus tareas. La institucionalización de esta división de actividades a través del surgimiento de sindicatos específicos, la existencia de empresas especializadas en la provisión de estos servicios y la negociación colectiva que los considera una actividad económica particular, escindida de los procesos productivos a los cuales contribuyen, dificulta conseguir acuerdos políticos para reunificar los colectivos de trabajo bajo un mismo encuadramiento sindical y convencional. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras cubiertos por los propios convenios de maestranza y de seguridad, puede ser otra vía para asemejarse a los convenios industriales, y de este modo equiparar las relaciones laborales de trabajadores que realizan tareas que son tan necesarias para el proceso productivo como las demás.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bayma, Baltazar, Claussen, Paulina, y Delfino, Andrea. (3 de agosto de 2017). *Condiciones de vida y de trabajo en los sectores de limpieza y seguridad privada. Una mirada comparada en Santa Fe*. XIII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Berger, Johannes, y Offe, Claus. (1992). La dinámica evolutiva del sector servicios. En C. Offe, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza Universidad.
- Capogrossi, María Lorena. (2020). “La época de los esclavos se acabó”: Género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina. *Íconos*, XXIV (66), 173-190.
- Claussen, Paulina, Delfino, Andrea, y Bayma, Baltazar. (2020). Subcontratación y lógicas de segregación por género. Una mirada comparada en dos sectores ocupacionales de servicios auxiliares en la ciudad de Santa Fe. *De prácticas y discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales*, 9(13), 1-26.
- De la Garza, Enrique. (2005). *¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?* [Semi-

- nario]. Relaciones triangulares de trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?, Fundación Ebert Friedich, D.F, México.
- De la Garza, Enrique. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis Ospina, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp. 17-37). CLACSO.
- Delfino, Andrea y Claussen, Paulina. (2019). Intensificación del trabajo y disponibilidad temporal: El caso de los vigiladores de la seguridad privada en la provincia de Santa Fe, Argentina. En M. Panaia y A. Delfino, *El estallido del tiempo. De la formación al trabajo y el empleo* (pp. 201-228). Miño y Dávila.
- D'Urso, Lucila. (2012). Trabajadores tercerizados y conflictividad laboral en el sector automotriz. Límites y desafíos en términos de representación. Second ISA Forum of Sociology, Buenos Aires.
- Esponda, Alejandra, y Strada, Julia. (2019). Tercerización laboral en la siderurgia argentina: Empresas de ex trabajadores en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada. *Íconos*, 64, 159-181. <http://dx.doi.org/10.17141/iconos.64.2019.3401>
- Etchemendy, Sebastián, Gianibelli, Guillermo, Mangini, Marcelo, O'Farrell, Juan, Ottaviano, Juan, Perelman, Laura, y Strada, Julia. (2018). *La tercerización laboral en Argentina*. Biblos.
- Fernández Massi, Mariana. (5 de agosto de 2015). Regulación de la subcontratación, modelo de negocios y calidad del empleo. Las propuestas en la Argentina a la luz de las reformas contemporáneas en América Latina. Conferencia Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Fernández Massi, Mariana. (2019). ¿Autonomía o integración? Un análisis de los determinantes de la heterogeneidad del empleo en la cadena de valor petroquímica-plástica [Tesis doctoral]. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.
- Hernández Vela, Hortencia, Lerma Moreno, Víctor Manuel, y Martínez Aguilar, Manuel de Jesús. (2015). Impacto del outsourcing em la calidad de vida de empleados de vigilância y limpeza em Durango, Mexico. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 83-97.
- Landriscini, Graciela. (2017). Reestructuración, productividad y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos. El caso de la cuenca neuquina. *Saberes*, 9(2), 197-226.
- Lebeer, Guy, y Martínez, Esteban (2012). Trabajadoras del sector de la limpieza: Precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo. *Laboreal*, 8(1).
- Lorenc Valcarce, Federico, Esteban, Khalil, y Guevara, Tomás. (2012). El nuevo proletariado de la vigilancia: Los agentes de seguridad privada en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, 19, 103-116.

- Marticorena, Clara. (2012). Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas. *Trabajo y Sociedad*, XV(18), 217-234.
- Martínez García, Esteban. (2016). La limpieza en la frontera del día y la noche. En E. M. Criado y C. Prieto (eds.), *Conflictos por el tiempo. Poder, relación salarial y relaciones de género*. CIS.
- Míguez, Pablo. (2020). Trabajo y valor en el capitalismo contemporáneo. Reflexiones sobre la valorización del conocimiento. Ediciones UNGS.
- Pagura, Nicolás. (2010). La teoría del valor-trabajo y la cuestión de su validez en el marco del llamado “posfordismo”. *Trabajo y Sociedad*, XIV (15), 55-69.
- Perelman, Laura (2001). El empleo no permanente en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 41 (161), 71-96.
- Péroumal, Frédéric. (2007). L'insécurité sociale et professionnelle des agents de sécurité privée. «Note de recherche sur la construction sociologique d'un marché de la sous-traitance ». *¿Interrogations?*, 4.
- Soul, Julia, y Vogelmann, Verónica. (2010). Reconversión productiva y significaciones obreras. Transformaciones en las industrias frigorífica y siderúrgica. *Intersecciones en Antropología*, 11, 89-101.