

Responsabilidad compartida

Las grandes empresas que tercerizan servicios a compañías que precarizan las relaciones laborales deberían ser solidariamente responsables. Experiencias en ese sentido en la región y en Europa.

Por Noemi Giosa Zuazua *

Si bien la figura de la tercerización de actividades data desde hace décadas, es aplicada con mayor intensidad por las grandes empresas a partir de los años '90. Esto formó parte de un proceso más amplio de flexibilización de las relaciones laborales que termina expresándose en mayor precariedad por la decadencia de los derechos laborales. El problema aparece porque donde antes existía una relación laboral regulada por el Estado y los sindicatos, debido a que los trabajadores eran asalariados directos de una empresa automotriz, de ENTel (Empresa Nacional de Telecomunicaciones) o de OSN (Obras Sanitarias de la Nación), ahora existe una relación comercial. Las grandes empresas subcontratan actividades a terceras empresas, empleadoras de estos trabajadores precarios. El vínculo de tercerización es avalado por un contrato que se regula en lo privado, con reglas que son determinadas en el ámbito de la empresa, sin intervención del Estado y los sindicatos. La lógica de tercerización ha sido racionalizar empleo, bajar costos y desentenderse de la cuestión laboral, contratando a terceros, parte de los procesos que antes se desarrollaban al interior de la empresa matriz.

Muchas actividades que se expandieron luego de la devaluación, intensivas en empleo y que influyeron en elevar la elasticidad empleo-producto y reducir la tasa de desempleo, son desarrolladas por cadenas productivas que no han logrado avances genuinos en productividad. La estructura de sus cadenas de valor concentra en el extremo superior a un grupo reducido de empresas grandes o medianas que acumulan y se apropian de los beneficios de aumentos de productividad-precio. En paralelo, subcontratan a empresas pymes o microempresas, partes o servicios requeridos, y son estas pequeñas empresas las que aplican relaciones laborales precarias para contratar a sus asalariados. Un caso típico es el rubro textil, confección e indumentaria, que en el extremo más débil de la cadena ubica a pequeños talleres clandestinos o trabajadores a domicilio. Otro ejemplo es la industria de la construcción.

Si bien la precariedad laboral se concentra en la parte más débil de la cadena, lo que ocurre es un "desplazamiento" desde las empresas contratantes hacia la subcontratación o tercerización. El empleo precario aparece en estas empresas, pero la responsabilidad les compete también a las empresas contratantes que usufructúan de este mecanismo de reducción de costos en forma indirecta. En estos casos, el problema del empleo precario debe abordarse desde una concepción integral de la cadena productiva. No alcanza con fiscalizar a la pequeña empresa como responsable de regularizar el empleo contratado cuando el problema es atinente a todo el circuito. El camino para resolver el problema es regular las relaciones de subcontratación.

¿Qué objetivo persigue regular las relaciones de subcontratación? Que allí donde se quebró la regulación laboral y se sustituyó por un contrato privado, el Estado intervenga con una nueva regulación que proteja a los trabajadores. Con esta visión otros países han desarrollado jurisprudencia y normativas donde se considera a la empresa contratante, solidaria o subsidiariamente responsable del cumplimiento de las normas tributarias o de las regulaciones laborales de la empresa subcontratada. El fundamento que inspira esta normativa es que el agente económico que se beneficia directamente del producto del trabajador tercerizado, no puede estar al margen de sus perjuicios, bajo pena de enriquecerse sin causa, y más allá de que el vínculo formal de empleo se establezca con otra empresa.

Los mecanismos ideados para hacer efectiva dicha responsabilidad son diferentes según el caso: 1. subordinar el pago a los subcontratistas a la entrega de un certificado expedido por la institución que controla el cumplimiento tributario y de regulaciones laborales, y 2. avalar el vínculo de subcontratación a través de un contrato en el cual el contratista debe asegurar que el subcontratado desarrolla sus actividades en las condiciones que impone la legislación correspondiente, donde le compete el control de que todo el personal se encuentre debidamente registrado.

Esquemas de este estilo fueron aplicados en Holanda con la ley sobre responsabilidad última en la industria textil y en Francia, para la industria de la construcción. En Brasil existe jurisprudencia al respecto y se han aplicado esquemas similares en empresas de construcción civil, y se discute qué estrategia aplicar en el sector de telecomunicaciones. En Chile se acaba de aprobar la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación. En Argentina ni siquiera se ha iniciado el debate.

* Investigadora del Ciepp.