

“El trabajo temporario contratado a través de las agencias en los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario”

Autor:

Marioni, Julieta y Delfino, Andrea

E-mail

julietamarioni@gmail.com - andelfino@yahoo.com.ar

Eje Temático

Economía

Resumen

A mediados de la década de los setenta se produjo la ruptura de la llamada “relación salarial fordista” o “verdadero empleo”. Este contexto abrió paso a un nuevo paradigma productivo, que ha llevado a dejar de lado los empleos considerados típicos, para dar lugar y empezar a difundir nuevas modalidades precarias de empleo, o “formas atípicas”, entre las que se encuentra el trabajo temporario contratado a través de las Agencias de Trabajo Temporario (ATT). Es importante destacar que en este proceso tuvo un lugar central el nuevo ordenamiento legislativo en materia laboral.

En este sentido, este trabajo pretende, por un lado, describir y analizar la evolución del trabajo temporario contratado a través de las agencias en los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario, desde fines de la década del noventa. Por otro lado, intenta describir y analizar la movilidad de los trabajadores temporarios contratados por medio de las agencias, en esos aglomerados urbanos y en dicho período temporal.

La metodología utilizada consiste en el análisis de los datos surgidos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), elaborada y publicada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Esta fuente permite caracterizar el trabajo asalariado temporario contratado a través de las agencias, debido a que es la única que brinda información mensual de forma permanente desde diciembre del año 1995 sobre la composición de la dotación y su movilidad según esta modalidad contractual.

Este trabajo se estructura en cuatro secciones. La primera sección describe la intermediación en el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en las Agencias de Trabajo Temporario. La segunda sección realiza algunas consideraciones metodológicas. En la tercera se analiza de forma comparativa la evolución del personal de agencia en los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario. Por último, la cuarta sección analiza la movilidad del personal de agencia en ambos aglomerados de forma comparativa.

Introducción

Desde la segunda posguerra mundial y hasta mediados de la década del setenta, en el período que luego se denominó “los 30 años gloriosos” (1945-1975), la organización del trabajo en los países capitalistas industrializados se fundamentó en la llamada “relación salarial fordista” o “verdadero empleo”. Según Neffa (2012), ésta “se caracterizaba por la estabilidad y la seguridad en el empleo, los contratos de duración por tiempo indeterminado, la vigencia plena del derecho del trabajo y de la seguridad social, así como de la libertad sindical para agremiarse y negociar colectivamente. Se trataba de empleos registrados ante la administración del trabajo, el empleador debía efectuar los aportes previsionales y las contribuciones para las obras sociales sindicales. Sus derechos y deberes, así como los salarios y las oportunidades para la promoción, estaban regulados por un convenio colectivo o por un estatuto profesional” (p. 81). Es decir, el “empleo típico” se caracterizaba por emplear en relación de dependencia y a tiempo completo trabajadores mayoritariamente de género masculino dentro de un establecimiento determinado por el empleador y diferente del domicilio del trabajador, y por estar regulado a través de contratos de duración por tiempo indeterminado, lo cual le confería cierta estabilidad. Además, al estar registrados ante el ministerio de trabajo y el sistema de seguridad social, los trabajadores y sus respectivas familias gozaban de todos los beneficios sociales correspondientes por la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, a mediados de la década de los setenta se produjo la ruptura de la llamada “relación salarialfordista” o “verdadero empleo”. A nivel mundial, según Neffa (2012), la salida de la convertibilidad del dólar con respecto al oro en el año 1971 y la crisis del petróleo en el año 1973 fueron los detonantes de la caída de la tasa de crecimiento de la productividad, la cual finalmente produjo la crisis del régimen de acumulación fordista en el año 1975. No obstante, este autor considera que las principales causas de la misma fueron la mundialización y la crisis del proceso de trabajo, lo que finalmente provocó el estancamiento del crecimiento del producto bruto interno, con inflación y desempleo.

En nuestro país, desde el golpe de Estado del año 1976 hasta la década de los noventa – durante la cual se aplicaron las consignas dictadas por el “Consenso de Washington” - los distintos gobiernos fueron implementando diversas políticas de ajuste estructural a los efectos de superar la crisis recién mencionada. Éstas dieron lugar a nuevas modalidades de relación salarial, entre las cuales Neffa, Panigo y Pérez (2000) destacan como principales las siguientes: la flexibilización externa de la fuerza de trabajo, la flexibilización interna, la precarización del empleo (o del uso de la fuerza de trabajo), la externalización y la subcontratación de trabajadores, los contratos de trabajo eventual o estacional y de duración por tiempo determinado (CDD), y el trabajo temporario contratado mediante Agencias de Trabajo Temporario (ATT).

Este contexto abrió paso a un nuevo paradigma productivo basado en la flexibilización de la producción, del salario – directo e indirecto (el cual incluye los beneficios extrasalariales, las contribuciones al sistema de seguridad social y a la obra social a cargo de las empresas) – de las calificaciones y competencias laborales requeridas (polivalencia), del tiempo de trabajo, del sistema de relaciones de trabajo (para pasar de lo colectivo a lo personal o individual), y de la relación salarial. En particular, ha sido esta última la que ha llevado a dejar de lado los verdaderos empleos, la relación salarial fordista o los empleos considerados típicos, para dar lugar y empezar a difundir nuevas modalidades precarias de empleo, o “formas atípicas”, entre las cuales Neffa (2012) señala como más relevante, entre otras, el trabajo temporario contratado a través de las Agencias de Trabajo Temporario (ATT).

1. La intermediación en el mercado de trabajo

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

"Conocimiento e Innovación en la FCE"

Partimos de considerar que el mercado de trabajo no se encuentra en equilibrio ni tiende naturalmente a él; muy por el contrario, en su estructura y funcionamiento pueden ser observados el crecimiento y la persistencia de situaciones de desempleo abierto, precariedad, trabajo no registrado y subempleo horario. Los encuentros o ajustes entre la oferta y la demanda no se producen de manera automática e instantánea. Los mismos implican costos, insumen tiempo y la información de la que disponen los agentes sobre las posibilidades existentes es limitada (Kritz, 2006; Neffa, y Korinfeld, 2006a y 2006b).

Tal como señalan Neffay Korinfeld (2006a y 2006b) los buscadores de empleo y los empleadores no se encuentran en el mercado de forma directa e inmediata. La búsqueda se lleva a cabo de diversas maneras y no está impulsada solamente por el deseo de maximizar la utilidad. La proporción de los buscadores de empleo que se relacionan de modo individual y directo con los empleadores es muy reducida. Así, la búsqueda requiere con frecuencia la intervención de intermediarios institucionales (mercantiles y/o no mercantiles) o de intermediarios no formales (redes de amigos, vecinos, religiosas, políticas, etc.). El encuentro entre la oferta y la demanda tiene –entonces- una dimensión colectiva, la cual se concreta en el ámbito de las instituciones que se encuentran dentro del mercado de trabajo y de las normas que lo enmarcan.

Asimismo, las transformaciones en el régimen de acumulación y en las formas de organización de las empresas potenciaron esta situación de dos formas principales. La primera de ellas refiere al impulso que han adquirido los procesos de tercerización los cuales incluyen las actividades de reclutamiento y selección de personal. La segunda se relaciona con el hecho de que las condiciones a cumplir por los buscadores de empleo para ser reclutados y seleccionados se han ampliado y son cada vez más exigentes, debido a las transformaciones verificadas en las formas de organización de las empresas, en el proceso de trabajo y en las formas de gestión de la fuerza de trabajo.

1.1. Las Agencias de Trabajo Temporario

Desde la perspectiva de Neffa, Panigo y Pérez (2000), "los contratos de trabajo eventual o estacional y de duración por tiempo determinado (CDD), por un lado, y por otro el trabajo temporario contratado mediante Agencias de Trabajo Temporario (ATT) permiten a los empleadores (públicos o privados) proveerse de fuerza de trabajo asalariada sólo por el período de tiempo que estiman como estrictamente necesario para llevar a cabo la producción o prestar un servicio y para el que disponen de recursos" (Neffa, Panigo y Pérez, 2000, p. 38). A su vez, sostienen que cuando el contrato se establece directamente entre el empleador y los trabajadores contratados se puede estar haciendo referencia a contratos de trabajo eventual o estacional, o bien a contratos de duración por tiempo determinado (CDD). Mientras que el trabajo temporario contratado mediante Agencias de Trabajo Temporario (ATT) surge por medio de una triangulación de la relación salarial; es decir, el trabajador (calificado o semicalificado) es contratado por la agencia, con la cual tendrá la relación de dependencia y por lo tanto ésta le pagará un salario. Sin embargo, ejercerá su tarea y generará valor en el establecimiento de un empleador, al cual responderá en cuanto a las modalidades de trabajo, disciplina y orientación, pero con el que no tiene una relación formal de dependencia. Neffa *et al.* (2000) sostienen que "la importancia absoluta y relativa de las contrataciones de personal por medio de las ATT disminuye cuando las normas legales promueven formas precarias ("promovidas") de empleo y aumenta cuando ellas son removidas" (pp. 38-39).

Por otro lado, según el Convenio sobre las agencias de empleo privadas (Nº 181) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado en el año 1997, "la expresión **agencia de**

empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

(a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

(b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

(c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas¹. El inciso (b) de este artículo hace referencia a lo que dicha organización internacional denomina "**agencia de empleo temporal y eventual**", la cual proporciona trabajadores temporales a las empresas usuarias para suplir las ausencias de sus empleados, subsanar la escasez de personal cualificado y paliar las variaciones estacionales de la carga de trabajo. Si bien los trabajadores son contratados y retribuidos por la agencia son subcontratados a un cliente para el que han de trabajar ya sea por un importe fijado con antelación, o bien por una tarifa convenida por hora. En lugar de emplear personal permanente, algunas empresas optan por utilizar trabajadores temporales durante dilatados períodos de tiempo" (OIT, 2009, p. 2).

La mayoría de los autores consultados coinciden en que cuando las empresas contratan trabajadores por medio de agencias o empresas de trabajo temporario se produce una **relación laboral triangular** (o triangulación). Ésta da lugar a una separación o división (de relaciones) con respecto a lo que sucede bajo el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, configurándose tres tipos de relaciones que sólo quedan plasmadas en dos tipos de contratos. En términos de Trajtemberg y Varela (2013), se trata de: 1. la relación comercial o civil entre el beneficiario (empresa usuaria) y el subcontratista (agencia de trabajo temporario); 2. la relación laboral entre el subcontratista y el trabajador; 3. la relación, también laboral, existente entre el beneficiario y el trabajador. Sin embargo, "sólo dos de las relaciones son formales, mientras en el tercer caso la relación queda indefinida, abriendo un espacio o zona gris de incertidumbre para el trabajador, quien, aun manteniendo una relación formal con el empleador (agencia de trabajo temporario/subcontratista de la empresa beneficiaria) que lo contrata, realiza sus actividades bajo la supervisión y las órdenes de la empresa beneficiaria" (Trajtemberg y Varela, 2013, p. 5). Según Palma Cartes y Quiroga Cardenas (2007), "existiendo sólo dos contratos, se desenvuelven tres relaciones: entre usuario y suministrador (contrato de prestación de servicios), entre suministrador y trabajador suministrado (contrato de trabajo/relación laboral formal) y entre usuario y trabajador suministrado (prestación efectiva de servicios/relación laboral real)" (p. 58). Por lo tanto, el trabajador es contratado por la agencia de trabajo temporario, la cual debe cumplir con todas las obligaciones laborales que le competen como empleador, pero debe realizar las tareas correspondientes sometiéndose a las órdenes y a la organización de los trabajos requeridos temporariamente por la empresa usuaria. De esta manera, el trabajador se subordina a dos empleadores: un patrón real (empresa usuaria) y un patrón formal (agencia de trabajo temporario).

Es importante destacar que dentro de las múltiples conceptualizaciones, caracterizaciones, clasificaciones y terminologías referidas al fenómeno de la subcontratación laboral a nivel mundial, hay varios autores que entienden a éste como el suministro de trabajadores.

En este sentido, la OIT sostiene que la **subcontratación de trabajo** se produce cuando una empresa acuerda con otra el suministro de trabajo, es decir, de trabajadores. De esta forma, existe una relación comercial entre las empresas, pero la empresa suministradora se hace cargo de

¹Artículo 1 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, N° 181, de la OIT, año 1997.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

pagar los sueldos y las demás obligaciones laborales. Sin embargo, los trabajadores obedecen y se subordinan a la empresa que contrató el suministro de trabajo. (Echeverría, 1997; Echeverría & Uribe, 1998; Echeverría Tortello, 2010).

Por otro lado, Iranzo y De Paula Leite (2006) entienden por subcontratación laboral “todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización” (p. 404). Asimismo, estas autoras consideran que la **subcontratación interna** a la empresa “comprende a quienes prestan servicios a una empresa, pero dependen laboralmente de otra, sea una empresa de trabajo temporal (ETT), una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada” (p. 404).

A su vez, Bronstein (2007) sostiene que la subcontratación es un fenómeno que se caracteriza por la externalización de actividades de una empresa y que implica “el reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa por otra que jurídicamente depende de un tercero o es autónoma” (p. 11). Según este autor, en un principio dicho proceso estuvo restringido a aquellas actividades que no constituyen la actividad principal de la empresa pero luego se fue extendiendo a otras que efectivamente forman parte del giro específico de ésta. Para él, estas dos formas de subcontratación laboral se caracterizan por “la existencia de una relación de dependencia y subordinación de facto entre el trabajador en régimen de subcontratación, cualquiera sea su forma, y la empresa usuaria” (p. 16) y “la ausencia de una relación de trabajo directa entre dicho trabajador y la empresa usuaria, ya sea porque su relación es de naturaleza contractual (una labor o un servicio), o bien porque tiene una relación de empleo con un tercero (contratista o intermediario)” (pp. 16-17).

Por último, Kurczyn Villalobos y Zavala Gamboa (2012) entienden al fenómeno de la subcontratación como una forma de descentralización en la que intervienen tres partes. Al respecto, estos autores afirman:

Si se tuviera como propósito establecer cuál fue la característica principal de la subcontratación, se podría señalar que fue la prestación del trabajo para una persona diferente al empleador que la contrató. Retomando estos elementos, la subcontratación ha aparecido para llevar fuera de la empresa, diversas actividades que no necesariamente correspondieron a la actividad primaria de ésta, por ejemplo, servicios de vigilancia y de limpieza, ahorrando costos y dedicando toda la fuerza productiva de la empresa en la actividad del giro correspondiente. (Kurczyn Villalobos & Zavala Gamboa, 2012, p. 53).

2. Algunas consideraciones metodológicas

Antes de comenzar con el estudio objeto de este trabajo, es preciso mencionar que la metodología utilizada consiste en el análisis de los datos surgidos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que elabora el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Ésta tiene como unidad de relevamiento a las empresas privadas con más de diez ocupados registrados en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), dedicadas a actividades secundarias y terciarias, de ocho aglomerados urbanos del país²; es decir, sólo contabiliza el empleo registrado.

²Inicialmente los resultados correspondían sólo a Gran Buenos Aires. Paulatinamente se fue ampliando la cobertura y el tamaño de la muestra. A partir del 1º trimestre de 2011, con el objetivo de diversificar la cobertura de la EIL, se sumaron a los resultados generales correspondientes a Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Rosario, los siguientes centros urbanos: Gran Tucumán (relevado desde noviembre/04), Gran Resistencia (desde septiembre/08), y Gran Santa Fe (a partir de noviembre/08). Finalmente a partir del 2º trimestre de 2011 se incorporan los resultados

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

Esta fuente estadística nos permite caracterizar el trabajo asalariado temporario contratado a través de las agencias, debido a que es la única que brinda información mensual de forma permanente desde diciembre del año 1995 sobre la composición de la dotación y su movilidad según la modalidad contractual. Es preciso aclarar, en primer lugar, que sólo contamos con los datos procesados y publicados por el MTEySS, debido a que las bases de datos no son de acceso público; y en segundo lugar, que la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) registra datos desde fines del año 1998 para el aglomerado Gran Córdoba, y desde mediados del año 1999 para el aglomerado Gran Rosario, con lo cual haremos las caracterizaciones correspondientes a partir de esos períodos.

A su vez, es importante dejar en claro las definiciones de los indicadores de la EIL que utilizaremos en nuestro trabajo³. En primer lugar, la **tasa de entrada del personal de agencia** es la relación porcentual entre la cantidad de altas registradas durante el mes, bajo esa modalidad de contratación, y la cantidad de ocupados, según esa misma forma, a fin del mes anterior. En segundo lugar, la **tasa de salida del personal de agencia** es la relación porcentual entre la cantidad de bajas registradas durante el mes, bajo esa modalidad de contratación, y la cantidad de ocupados, según esa misma forma, a fin del mes anterior. En tercer lugar, la **tasa de rotación del personal de agencias** es el promedio simple entre las tasas de entrada y de salida del personal de agencia mencionadas anteriormente. Por último, es importante aclarar que el **porcentaje del personal de agencia** estaría mostrando la participación de los trabajadores contratados por medio de las agencias con respecto al total de trabajadores. Es decir, sería la relación porcentual entre la cantidad de personal de agencia y la cantidad total de trabajadores, formada por la suma del personal propio (trabajadores contratados por tiempo indeterminado y determinado) y el personal de agencia.

3. Evolución del Personal de Agencia

3.1 Análisis comparativo de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario

En este apartado, analizaremos de forma comparativa la evolución trimestral del personal de agencia en los dos aglomerados bajo estudio. Como se puede observar en el Gráfico 1, la evolución del personal de agencia tanto en el aglomerado Gran Córdoba (AGC) como en el aglomerado Gran Rosario (AGR), parecería fluctuar alrededor de una tendencia relativamente constante a lo largo de todo el período. Sin embargo, en el primer aglomerado mencionado, se produce un salto importante en el año 2002, alcanzando un pico de 2.88% en el cuarto trimestre de ese año, que se mantiene hasta el año 2008 formando una especie de “meseta”. En el primer trimestre de ese año el porcentaje del personal de agencia alcanza el valor máximo de la serie ubicándose en un 3.06%. Por lo tanto, podemos decir que en el AGC durante la primera fase de la Postconvertibilidad (2003-2007), período que ha sido denominado “etapa rosa” (CENDA, 2010), se produjo un aumento de la contratación de trabajadores por medio de agencias con respecto a lo que sucede en los dos extremos de la serie⁴. Esta tendencia que se había iniciado durante la crisis se mantiene hasta el fin de esta primera fase o etapa de la Postconvertibilidad. Sin lugar a dudas, la recuperación del nivel de actividad que se produce a partir del año 2003 con el establecimiento

correspondientes a Gran Paraná (relevado a partir de octubre de 2005). Extraído de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/Nota_Aclaratoria.pdf.

³Las mismas fueron extraídas del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) de la Revista de Trabajo Nueva Época, Año 8, Número 10, 2012. MTEySS, Argentina.

⁴De forma más exacta los picos se producen en el IV trimestre de 2002 y en el I trimestre de 2008.

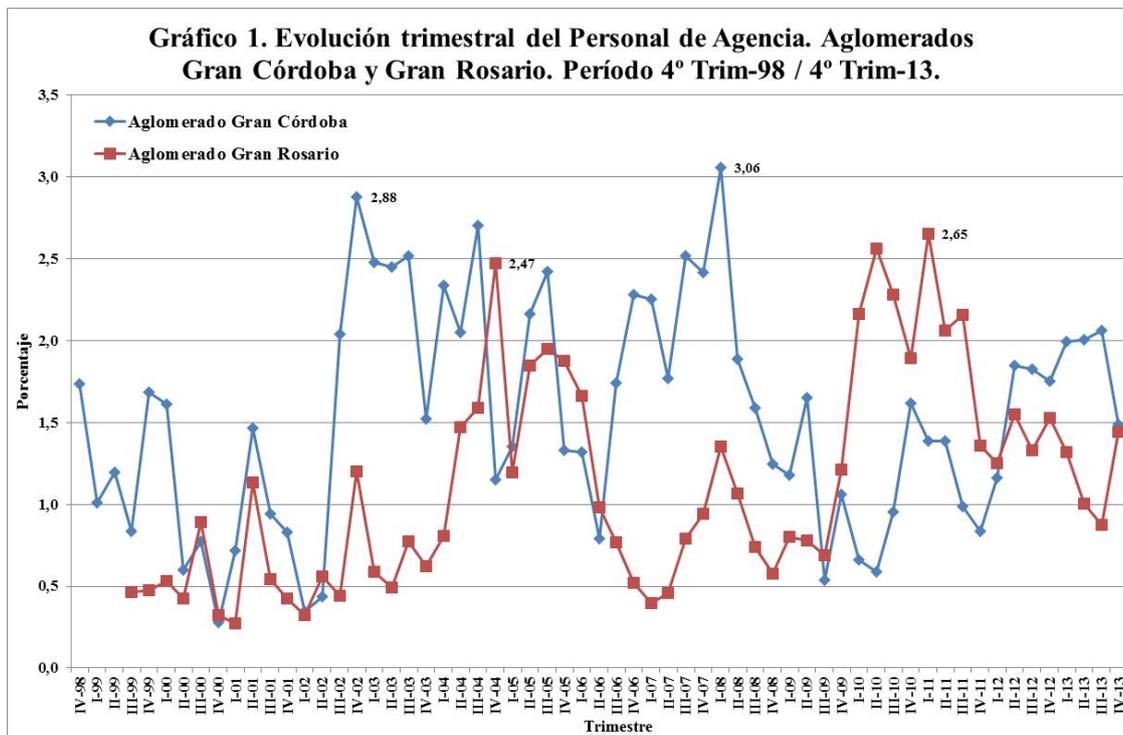
XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

de un nuevo patrón de crecimiento y que tuvo un fuerte correlato en la capacidad de la economía de generar puestos de trabajo puede contribuir a explicar este proceso.

Por otro lado, en el AGR se observan dos saltos importantes a lo largo de todo el período. El primero, en el año 2004, donde el porcentaje del personal de agencia alcanza un 2.47% en el cuarto trimestre, y se mantiene hasta el año 2006. El segundo, aún más pronunciado que el inicial, se produce en el período 2010-2011, durante el cual se obtiene el valor máximo de la serie (2.65%) en el primer trimestre del año 2011.

Si comparamos los dos aglomerados analizados, podemos decir que casi a lo largo de toda la serie en el AGC se observa una mayor participación del personal de agencia en el total de trabajadores, con respecto a lo que sucede en el AGR. Sin embargo, en ambos se advierte una evolución muy fluctuante del porcentaje del personal de agencia, durante todo el período, pero con una tendencia levemente creciente.



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del III-99.

3.1.1 Análisis comparativo de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario con el Total Aglomerados

En este apartado, analizaremos la evolución del personal de agencia en el AGC y en el AGR comparándolas con lo que sucede en la del Total Aglomerados (TA)⁵. De esta manera, si observamos el Gráfico 2 vemos que el porcentaje del personal de agencia, tanto en el AGC como

⁵Ésta consiste en la suma del promedio anual del personal de agencia de los ocho aglomerados urbanos relevado por la EIL multiplicado por su peso en el total de aglomerados.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

en el AGR, muestra una tendencia creciente con respecto a la tendencia relativamente constante que se observa en el TA.

En el AGC, la participación promedio del personal de agencia en el total de trabajadores ha aumentado de un 1.18% en el año 1999 a un 1.89% en el año 2013, alcanzando dos picos máximos (2.24%) en los años 2003 y 2007, lo cuales se corresponden con lo analizado anteriormente a nivel trimestral. En el AGR, el porcentaje del personal de agencia también se ha incrementado, pasando de un promedio de 0.47% en el año 1999 a uno de 1.16% en el año 2013. En este caso, el pico más alto de toda la serie se produce en el año 2010 (2.22%), observándose además otro aumento importante de la participación del personal de agencia en el total de trabajadores en el año 2005 (1.72%). Aquí también los dos saltos coinciden con lo que se observa en el análisis trimestral. Mientras que en el TA, el porcentaje del personal de agencia ha pasado de un promedio de 1.16% en el año 1999 a uno de 1.22% en el año 2013. En otros términos, la participación del personal de agencia en el total de trabajadores ha aumentado 0.60 puntos porcentuales en el AGC, 1.47 puntos porcentuales en el AGR y solo 0.05 puntos porcentuales en el TA, en el período 1999-2013.

Así, la evolución del personal de agencia en el TA fluctúa alrededor de una tendencia relativamente constante a lo largo de toda la serie, con una caída importante en el año 2002 y un aumento considerable en el año 2003, lo cual puede deberse a las razones mencionadas en el apartado 3.1. Por lo tanto, si la comparamos con la evolución de la participación del personal de agencia en el total de trabajadores del AGC y del AGR podemos seguir advirtiendo que éstas últimas han sido muy fluctuantes a lo largo de todo el período analizado y además muestran una tendencia creciente.

Esta tendencia se corresponde con los análisis realizados por Araujo Gimaraes (2009, 2012), quien señala que la presencia de las ATT comenzó a tornarse más evidente a medida que se profundizaba la reestructuración de las firmas a mediados de los noventa y que su peso en el empleo formal se intensificó en los últimos años.

En efecto, a partir de la década del ochenta la flexibilidad se presenta como uno de los ejes centrales de la redefinición del capitalismo, dando lugar a un sinnúmero de estrategias tendientes a trasladar sobre los asalariados el peso de la incertidumbre del mercado (Boltanski y Chiapello, 2002). La denominada flexibilidad externa o de mercado refiere a la capacidad empresarial de obtener recursos de los que carecen a través de una subcontratación abundante, así como de una mano de obra maleable en términos de empleo, de horarios o de duración del trabajo. Dentro del aspecto de la mano de obra, supone la capacidad empresarial de contratar trabajadores fuera de los esquemas del contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento legal de modalidades de trabajo que permiten la disponibilidad fácil y barata del despido como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda (Delfino, 2011).

Asimismo, la recuperación del nivel de actividad que se produce en nuestro país a partir del año 2003 vuelve a ampliar las oportunidades laborales, a la que se produce un crecimiento del empleo asalariado registrado. En este marco, las tendencias presentadas estarían dando cuenta de que una porción creciente de esos puestos de trabajo generados son obtenidos por medio de intermediarios en el mercado de trabajo. Desde el punto de vista formal, esto altera la relación contractual e introduce en ella un tercero, que se interpone entre los clásicos agentes del mercado de trabajo: el oferente y el demandante (Araujo Gimaraes, 2012).

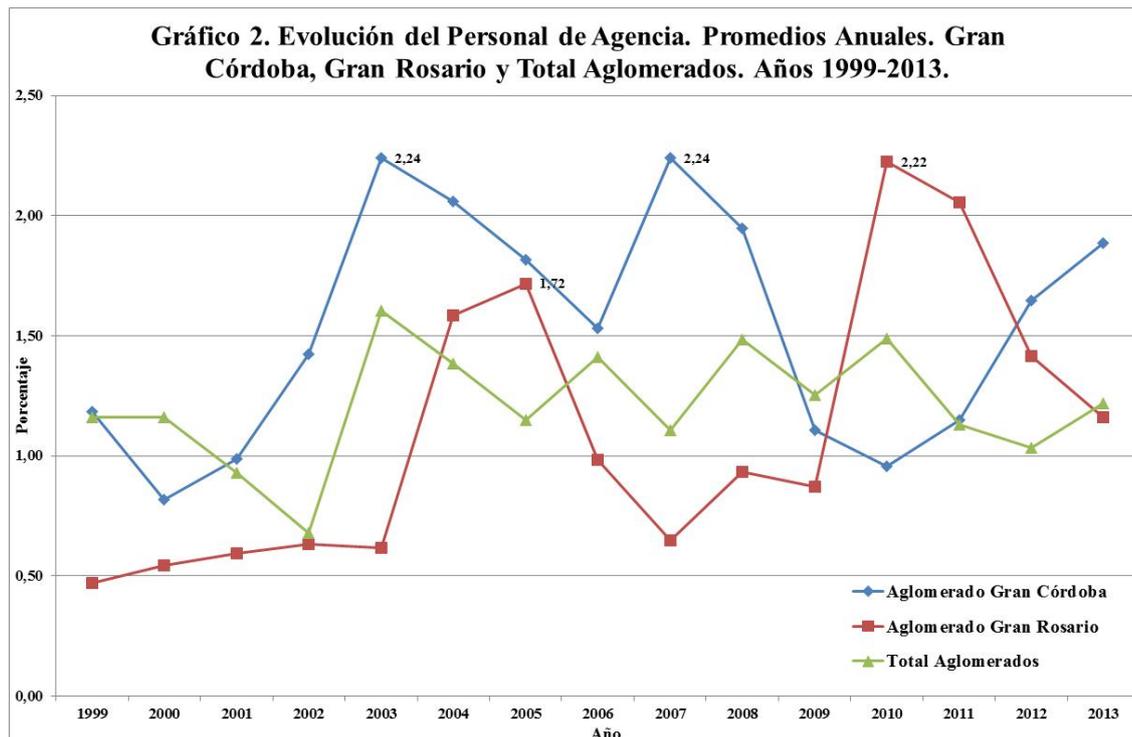
A su vez, en un gran tramo de la serie, el AGC tiene una participación del personal de agencia en el total de trabajadores mayor al promedio del TA. Mientras que el AGR muestra un porcentaje del personal de agencia menor a dicha media en la mayoría de los años.

Por último, es interesante destacar el comportamiento opuesto que muestra la evolución del personal de agencia en un aglomerado y en otro en tres momentos concretos del período, lo cual

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

se observa más claramente en este análisis de promedios anuales. Por un lado, mientras el porcentaje promedio del personal de agencia en el AGC aumenta en los años 2003 y 2007, éste disminuye en el AGR en esos años. Por otro lado, mientras la participación del personal de agencia en el total de trabajadores en el AGR aumenta en el año 2010, ésta cae en el AGC en ese año.



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

4. Movilidad del Personal de Agencia

4.1 Análisis comparativo de las tasas de entrada y de salida del personal de agencia de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario

En este apartado, analizaremos de forma comparativa las tasas de entrada y de salida del personal de agencia de los dos aglomerados bajo estudio. Al observar el Gráfico 3, se puede apreciar una leve caída de la tasa de salida del personal de agencia en el AGC, con pequeñas fluctuaciones, a lo largo de todo el período. Por el contrario, se advierten oscilaciones más marcadas en la tasa de entrada del personal de agencia de este aglomerado, con una fuerte caída de la misma en el año 2001, alcanzando un 1.87%, el valor más bajo de toda la serie. Sin dudas, esto se relaciona con el gran impacto negativo que provocó la crisis de ese año en el mercado de trabajo en su conjunto. El deterioro que sufrió nuestra economía en general, y el mercado de trabajo en particular, durante la vigencia del régimen de Convertibilidad (1991-2001) estalló definitivamente a fines del año 2001. Durante ese período, como sostiene el CENDA, “la flexibilización interna y externa a las firmas implicó un proceso de precarización de la contratación laboral que contó con el aval de la legislación e incluso de la negociación colectiva” (CENDA, 2010,

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

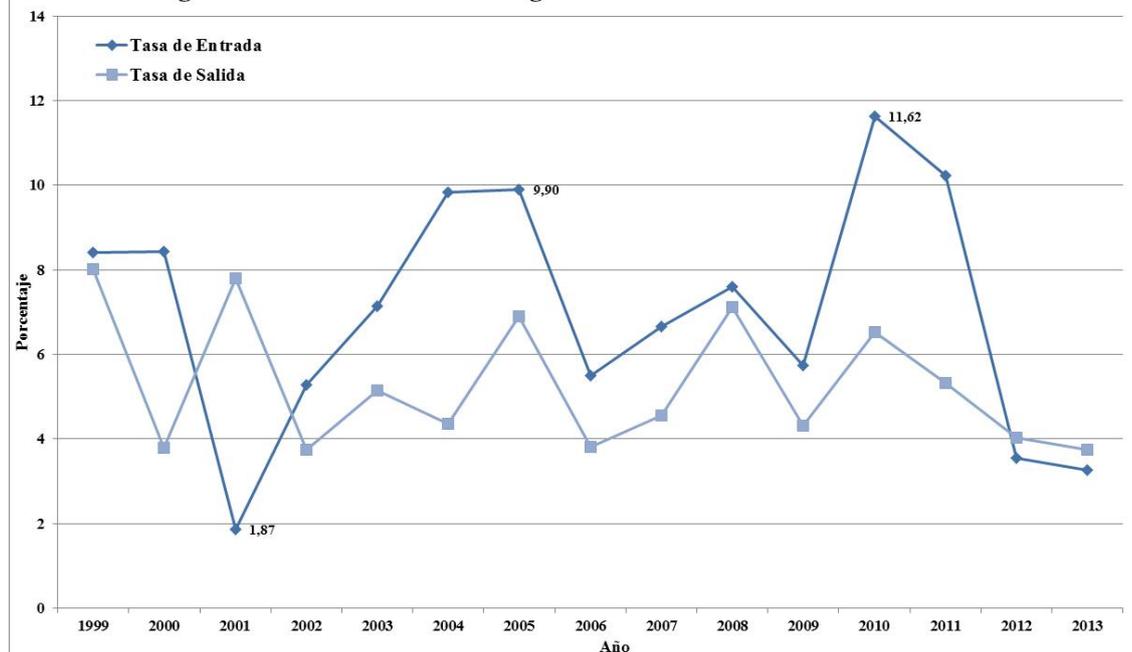
“Conocimiento e Innovación en la FCE”

p.187)⁶. Sin embargo, se observan dos incrementos importantes de la tasa de entrada del personal de agencia en el AGC; uno en el período 2004-2005, donde el promedio anual de la misma se ubicó en un 9.90% en el último año mencionado, lo cual parece encontrar su explicación en una serie de factores que se conjugaron en el período 2003-2007 - crecimiento del nivel de actividad, precios relativamente estables, salarios reales bajos y capacidad instala ociosa – y crearon las condiciones para la incorporación de mano de obra registrada (Cortés y Graña, 2013); y otro, en el año 2010, donde se produjo el pico más alto de toda la serie, alcanzando dicha tasa un 11.62%, el cual sorprende debido a que se produce fuera del período de crecimiento mencionado anteriormente.

Por otro lado, en el AGR las tasas de entrada y de salida del personal de agencia parecerían aumentar a lo largo de todo el período, presentando movimientos bastantes bruscos, como lo muestra el Gráfico 4. La tasa de entrada del personal de agencia alcanza un pico máximo de 14.35% en el año 2003, el cual es mayor al obtenido en el AGC en el año 2010. Sin embargo, ésta cae abruptamente en el año 2004, al revés de lo que sucede en ese año en el aglomerado analizado anteriormente. A su vez, la tasa de salida aumenta hasta 12.27% en el año 2006 alcanzando el punto más alto de toda la serie. Además, es interesante destacar que ambas tasas descienden a un ritmo similar en el período 2007-2010.

Por lo tanto, se puede decir que las tasas de entrada y de salida del personal de agencia en el AGR se mueven en sentido contrario con respecto a lo que sucede con estas tasas en el AGC.

Gráfico 3. Evolución de las tasas de entrada y de salida del Personal de Agencia. Promedios Anuales. Aglomerado Gran Córdoba. Años 1999-2013.

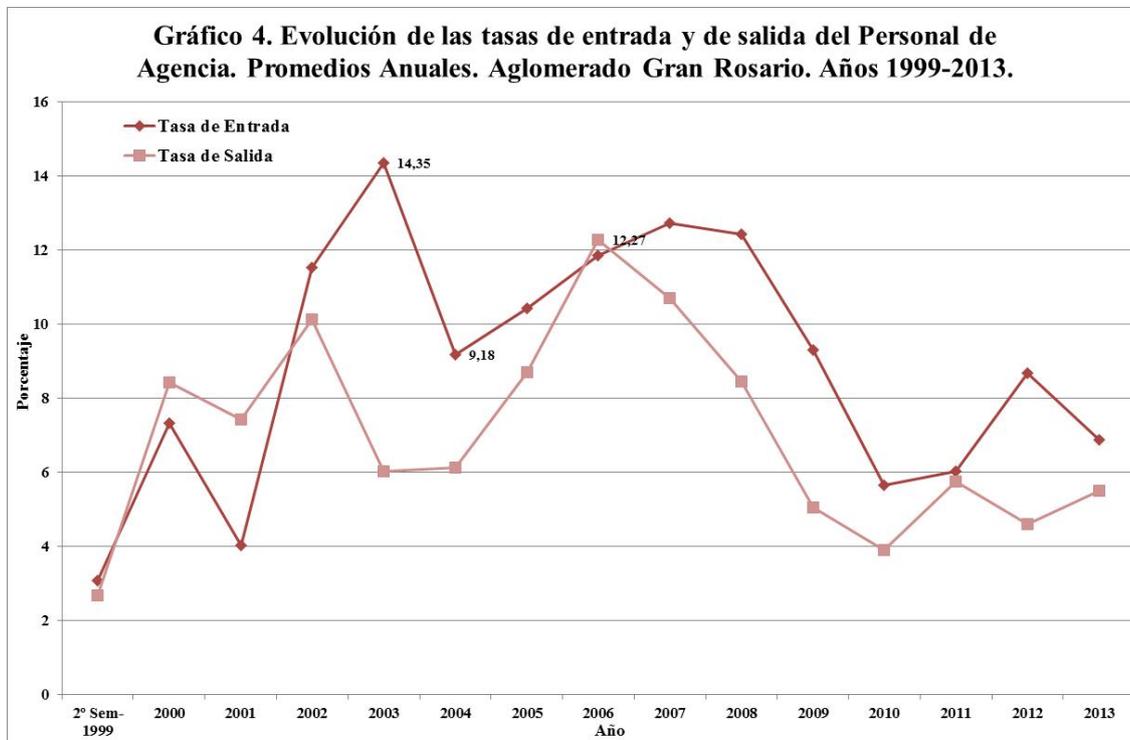


Fuente: EIL, MTEySS

⁶Se denomina flexibilización interna a las firmas a la flexibilización del proceso de trabajo (polivalencia funcional o flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo), mientras que la flexibilidad externa se encuentra relacionada con el mercado de trabajo (bajos costos de entrada y salida de la ocupación) (CENDA, 2010).

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

4.1.1 Análisis comparativo de las tasas de entrada y de salida del personal de agencia de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario con el Total Aglomerados

En este apartado, nos detendremos en analizar las tasas de entrada y de salida del personal de agencia de los dos aglomerados bajo estudio, pero comparándolas con lo que sucede con éstas en el TA⁷.

Por un lado, podemos apreciar en el Gráfico 5 que la mayor caída de la tasa de entrada del personal de agencia en el TA se produce en el año 2001, al igual que sucede en el AGR y en el AGC, pero siendo más acentuada en éste último. Sin embargo, el mayor aumento de dicha tasa en el TA, que alcanza un promedio de 13.20%, se produce en el año 2006, acercándose más al porcentaje correspondiente al AGR debido a que en el AGC se registra una caída de la misma en ese año.

Por otro lado, podemos expresar que la tendencia de la tasa de entrada del personal de agencia en el TA pareciera seguir el ritmo, aunque un poco más atenuado, de la correspondiente al AGR, lo cual puede observarse también en el Gráfico 5. Mientras que si la comparamos con lo que sucede en el AGC, aunque en algunos tramos parecieran ir juntas, hay dos momentos en que se mueven en sentido contrario. Uno en el año 2004, donde la tasa de entrada del personal de agencia del TA cae mientras que la del AGC sube; y otro en el año 2006, donde la primera sube (y alcanza su máximo) y la segunda baja.

A su vez, aquí podemos ver más claramente el movimiento contrario de las tasas de entrada del personal de agencia de los dos aglomerados objeto de estudio, que planteábamos en el

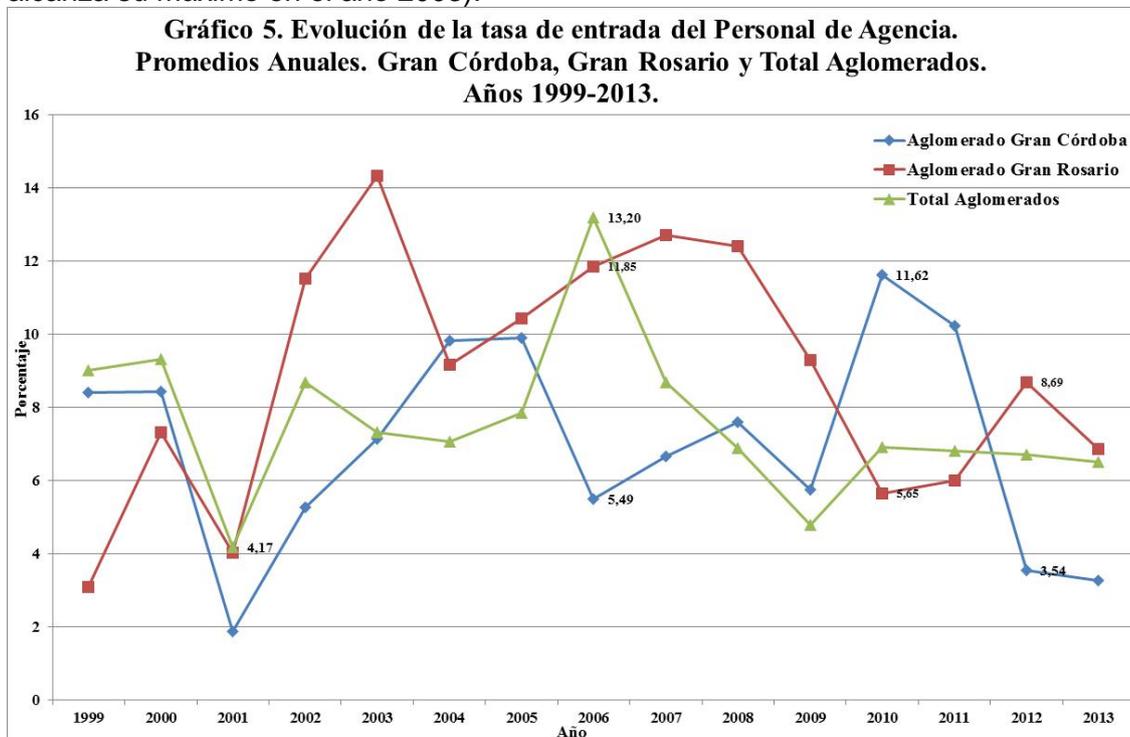
⁷ Éste consiste en la suma del promedio anual de dichas tasas de los ocho aglomerados urbanos relevado por la EIL multiplicado por su peso en el total de aglomerados.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

apartado 4.1. Como en el caso de la evolución del personal de agencia, aquí también podemos distinguir tres momentos bien marcados. En los años 2006 y 2012, la tasa de entrada del personal de agencia disminuye en el AGC y aumenta en el AGR. Mientras que en el año 2010 sucede lo contrario, esta tasa aumenta en el AGC y disminuye en el AGR.

Sin embargo, sucede algo contradictorio. Mientras en el año 2010 en el AGC se produce una disminución de la participación del personal de agencia en el total de trabajadores, se registra un aumento de la tasa de entrada del personal de agencia (incluso es el pico máximo). A su vez, mientras en ese mismo año en el AGR se produce un aumento del porcentaje del personal de agencia, se registra una caída de la tasa de entrada del personal de agencia. Además, en este mismo aglomerado, mientras en los años 2003 y 2007 la participación del personal de agencia en el total de trabajadores disminuye, la tasa de entrada del personal de agencia aumenta (incluso alcanza su máximo en el año 2003).



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

Asimismo, si observamos el Gráfico 6, podemos apreciar que este similar movimiento de tendencia que destacamos anteriormente, entre el AGR y el TA, se repite en el caso de la tasa de salida del personal de agencia, e incluso más claramente.

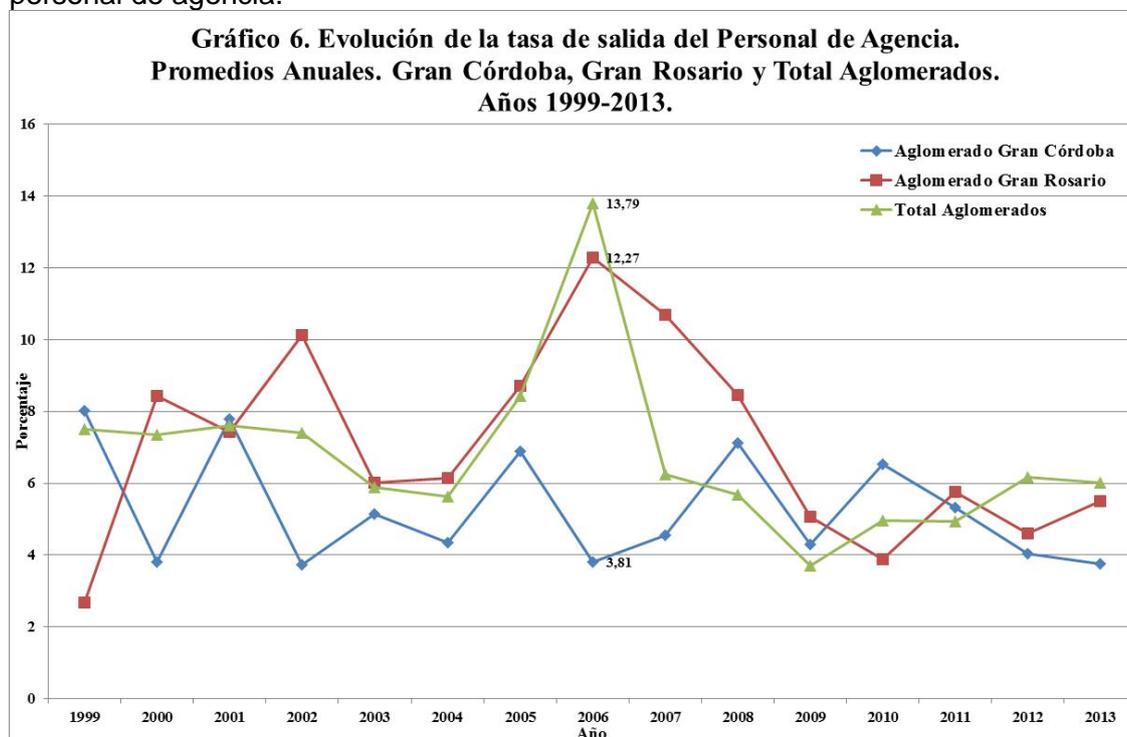
También es importante destacar, que el pico máximo de esta tasa en el TA se produce en el año 2006 (13.79%), al igual que ocurre con la tasa analizada anteriormente. Es decir, en el TA el promedio, tanto de la tasa de entrada como de la tasa de salida del personal de agencia, alcanza su valor máximo en el año 2006. En relación a lo dicho anteriormente, mientras esta tendencia es acompañada por el AGR, cuya tasa de salida del personal de agencia llega a un 12.27% en el año 2006, se encuentra muy lejos de la registrada en el AGC (3.81%).

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

A su vez, aquí podemos observar nuevamente el comportamiento opuesto que tienen las tasas de salida del personal de agencia de los dos aglomerados estudiados. Es decir, en la mayoría de los años éstas se mueven en sentido contrario.

Por último, es interesante destacar que en este caso no se produce la contradicción que destacábamos anteriormente. En el año 2010, en el AGC disminuye el porcentaje del personal de agencia y aumenta la tasa de salida del personal de agencia. A su vez, en ese mismo año pero en el AGR, se incrementa la participación del personal de agencia en el total de trabajadores y cae la tasa de salida del personal de agencia. Estos comportamientos parecerían ser más razonables con respecto a los que se observan entre el porcentaje del personal de agencia y la tasa de entrada del personal de agencia.



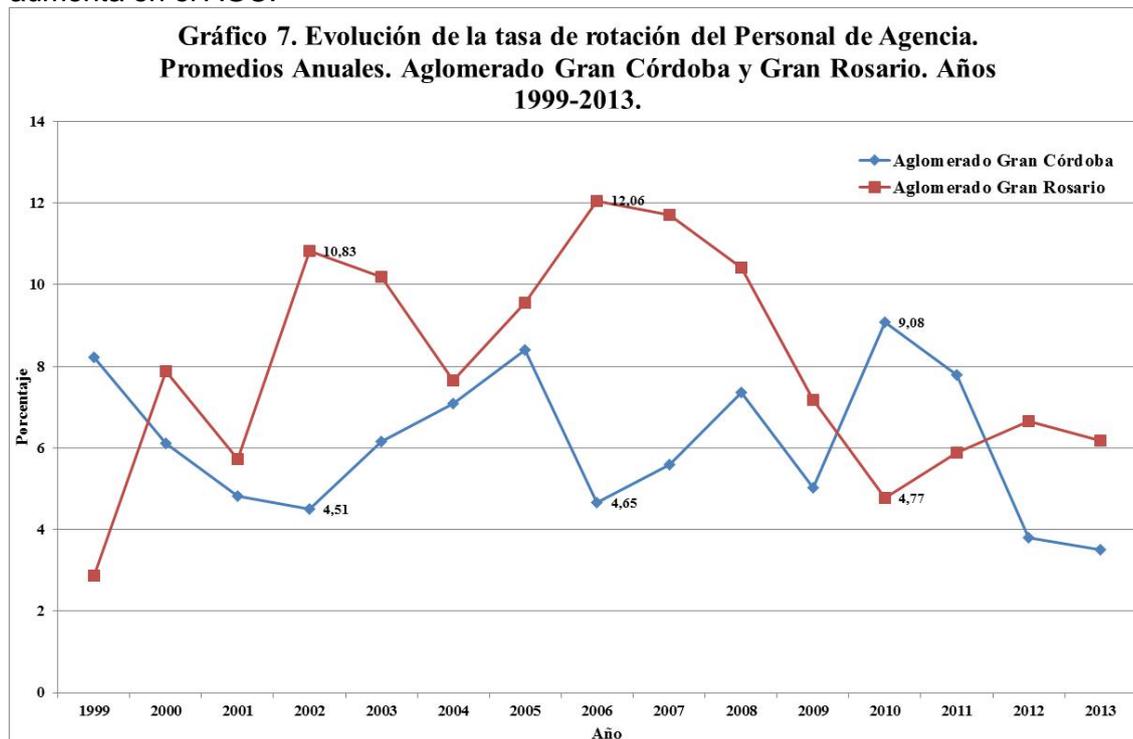
Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

4.2 Análisis comparativo de la tasa de rotación del personal de agencia de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario

En este apartado, analizaremos de forma comparativa las tasas de rotación del personal de agencia (promedio simple entre las tasas de entrada y de salida del personal de agencia) de los dos aglomerados que nos interesan. Los comportamientos contrapuestos mencionados en los apartados 3.1.1, 4.1 y 4.1.1 se pueden observar aún más claramente si miramos el Gráfico 7. Mientras en el AGC esta tasa disminuye pasando de un 8.22% en el año 1999 a un 3.51% en el año 2013, mostrando pequeñas fluctuaciones a lo largo de todo el periodo, en el AGR la misma tasa aumenta de un 2.88% en el año 1999 a un 6.19% en el año 2013, presentando oscilaciones más marcadas durante todo el período. Es decir, en el período 1999-2013 la tasa de rotación del personal de agencia en el AGC disminuye 0.57 puntos porcentuales, mientras que en el AGR aumenta 1.15 puntos porcentuales.

Asimismo, es importante destacar que, como sucede en los análisis realizados anteriormente, se observan tres oportunidades claras en las cuales las tasas de rotación del personal de agencia de los dos aglomerados bajo estudio se mueven en sentido contrario. Por un lado, en los años 2002 y 2006, se produce un aumento de esta tasa en el AGR (alcanzando el pico máximo en el segundo año mencionado), mientras se registra una disminución de la misma en el AGC. Por otro lado, en el año 2010, la tasa de rotación del personal de agencia cae en el AGR y aumenta en el AGC.



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

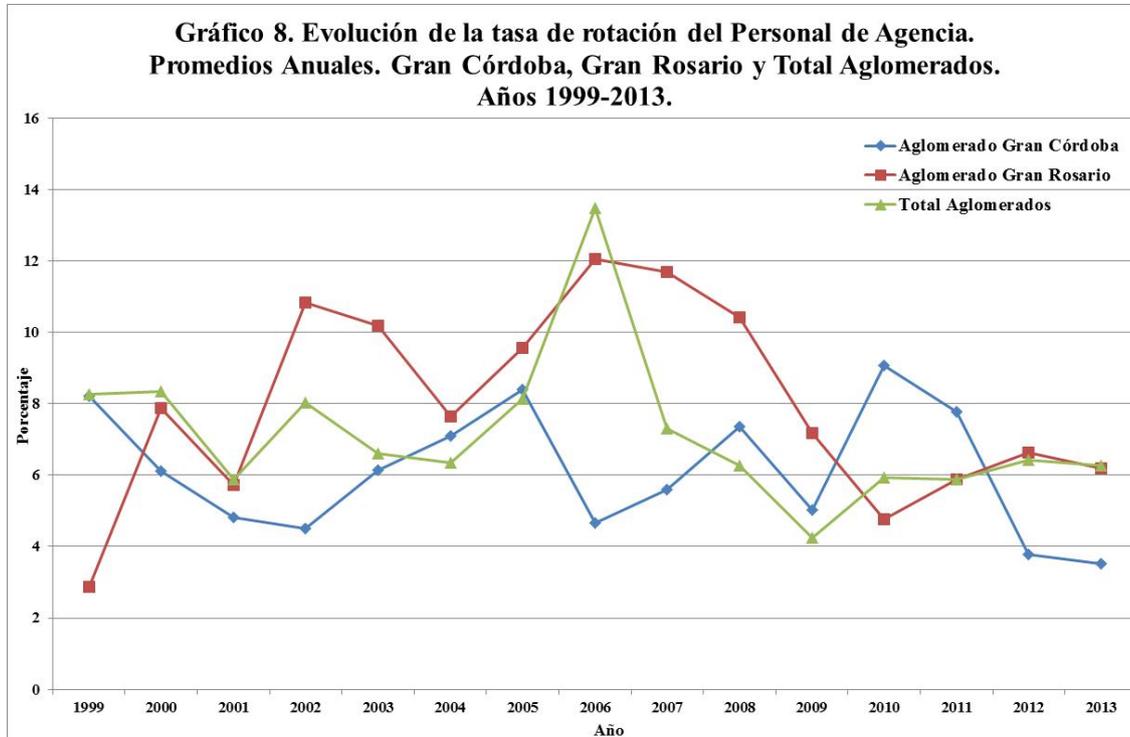
4.2.1 Análisis comparativo de la tasa de rotación del personal de agencia de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario con el Total Aglomerados

En este apartado, realizaremos el análisis comparativo entre las tasas de rotación del personal de agencia de los dos aglomerados bajo estudio y la correspondiente al TA. Si observamos el Gráfico 8 y comparamos el comportamiento de esta tasa en el AGC y en el AGR con lo que sucede en el TA, nuevamente observamos que la evolución de la tasa de rotación del personal de agencia de este último se aproxima más a la del AGR que a la del AGC, aunque con oscilaciones menos bruscas a lo largo de todo el período. Una vez más, el pico máximo de esta tasa en el TA se produce en el año 2006, alcanzando un promedio de 13.48%.

A su vez, a pesar de lo dicho en el apartado anterior (4.2), es importante mencionar que las tres tendencias de esta tasa son decrecientes. Sin embargo, las del AGC y del AGR son más atenuadas con respecto a la del TA.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

5. Consideraciones finales

La primera consideración final que surge de este trabajo es que la evolución del trabajo temporario contratado a través de las agencias, tanto en el AGC como en el AGR, ha sido muy fluctuante a lo largo del período 1999-2013. A su vez, muestran una tendencia creciente, aunque más acentuada en el AGR, con respecto a lo que sucede con este tipo de contratación en el TA. Sin embargo, mientras en el AGC los principales aumentos de este tipo de contratación coinciden con años de crecimiento del producto (2003 y 2007), y la disminución más importante con momentos de desaceleración del mismo (2010), en el AGR sucede lo contrario. Es decir, en este último el aumento más pronunciado de este tipo de contratación se produce en un momento de caída del producto (2010), mientras que las principales disminuciones ocurren en períodos de crecimiento del mismo (2003 y 2007). En otros términos, mientras en el AGC la contratación de trabajadores temporarios por medio de las agencias aumenta en los años de crecimiento del producto y disminuye en los años en que éste decrece; en el AGR, este tipo de contratación aumenta en los años de declinación del producto y disminuye en los años en que éste crece. Con lo cual, esto nos estaría diciendo que la contratación de trabajadores temporarios por medio de las agencias se mueve con el ciclo (es cíclica) en el AGC, mientras que lo hace contra el ciclo (es contracíclica) en el AGR.

La segunda consideración final es que la tendencia de los indicadores que miden la movilidad de los trabajadores temporarios contratados a través de las agencias es decreciente, tanto en los dos aglomerados objeto de estudio como en el TA⁸, siendo en este último aún más

⁸ Excepto la tendencia de la tasa de entrada del personal de agencia del AGR que es creciente.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

"Conocimiento e Innovación en la FCE"

pronunciada. Sin embargo, en algunos años del período analizado, éstos muestran comportamientos contrarios en el AGC y en el AGR. Por lo tanto, sería interesante seguir indagando si estas conductas opuestas observadas en años puntuales se deben a los diferentes perfiles productivos que presentan estos dos aglomerados o si existen otros factores que explican estos movimientos.

La tercera consideración final es que los movimientos que siguen los indicadores de la movilidad de los trabajadores temporarios contratados a través de las agencias a lo largo de todo el período, parecieran semejarse más entre el AGR y el TA. En otros términos, la movilidad de los trabajadores temporarios contratados a través de las agencias en el TA se parece más a la del AGR que a la del AGC.

Referencias bibliográficas

- ARAUJO GUIMARAES, N. (2009). "Novosempregossob novas relacoes de trabalho? Intermediarios, trabalhadores e sus trajetórias no Brasil". Cuadernos de Investigación Nº 4, Santiago de Chile, CEM. pp. 67-84.
- ARAUJO GUIMARAES, N. (2012). "Qué cambia cuando crece el trabajo asalariado y cómo el debate puede ayudar a comprenderlo". Revista de Trabajo, año 8, Nº 10, julio-diciembre. MTEySS, Argentina.
- BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal, Madrid.
- BRONSTEIN, A. S. (2007). "La subcontratación laboral". Cuadernos de integración andina, 20, *La subcontratación laboral - análisis y perspectivas*, Consejo Consultivo Laboral Andino, pp. 9-29.
- CENDA (2010) *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina en el período 2002 – 2010*. Cara o ceca, Buenos Aires.
- CORTÉS, R. y GRAÑA, J. (2013) "Empleo no registrado: algunas hipótesis sobre su persistencia 2003-2011", en 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- DELFINO, A. (2011). "Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos", en Revista Colombiana de Sociología, vol. 34, Nº 1, enero-junio, pp. 86-101, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- ECHEVERRÍA TORTELLO, M. (2010). "La Historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores", División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- ECHEVERRÍA, M. (1997). "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo" en Temas Laborales Nº 7, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- ECHEVERRÍA, M. y URIBE, V. (1998). "Condiciones de trabajo en Sistema de Subcontratación" en, *Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- IRANZO, C. y DE PAULA LEITE, M. P. (2006). "Capítulo 13: La subcontratación laboral en América Latina" en DE LA GARZA, Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques, Editorial Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana, Barcelona.
- KRITZ, Ernesto (2006). "La intermediación laboral en el mercado de trabajo segmentado" en *Revista de Trabajo*, Año 2, Nº 2, Nueva Época. MTEySS, Argentina.
- KURCZYN VILLALOBOS, P. y ZAVALA GAMBOA, O. (2012). "Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación" en *Revista Trabajo*, Nº 9, pp. 45-70, México.
- NEFFA, J. C. (2012). "Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo" en CLACSO, *La subcontratación*

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

laboral en América Latina: miradas multidimensionales, Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.

NEFFA, J. C. y KORINFELD, S. (2006a) “Los intermediarios del mercado de trabajo” en Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE), CONICET.

NEFFA, J. C. y KORINFELD, S. (2006b) “Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un momento de crisis” en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 2, Nueva Época. MTEySS, Argentina.

NEFFA, J. C., PANIGO, D. T. y PÉREZ, P. E. (2000). “Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones” en Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE), CONICET.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2009) “Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo” en, *Ponencia para debate en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)*, Ginebra.

PALMA CARTES, R.; QUIROGA CARDENAS, M. (2007). *Empresas de Trabajo Temporal, un equilibrio entre flexibilización y precarización*. Memoria para optar a grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

TRAJTEMBERG, D. y VARELA, H. (2013) “Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleo regulares o regularización de la inestabilidad laboral?”, en 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.