

**La descentralización de los servicios de transporte en el sector logístico y la precarización laboral, ¿las dos caras de una misma estrategia?
El caso de una empresa logística internacional en Argentina¹**

1. Introducción

Existe una fuerte tendencia de las empresas logísticas a descentralizar la prestación de servicios de transporte. El desarrollo de la cadena de contratación de servicios logísticos muestra que ya no sólo se externalizan actividades periféricas sino también algunos procesos centrales a la concreción de su actividad principal. En el marco de esta estrategia, los servicios logísticos no han quedado ajenos al desarrollo de complejas cadenas de subcontratación que interpelan a los especialistas en estudios del trabajo a la hora de analizar sus implicancias en materia laboral.

Cabe mencionar que desde la década de los años '70 la tendencia a fragmentar distintos procesos de trabajo ha crecido en diversos países de América Latina, producto de la aplicación de políticas que alentaron la descentralización productiva (Ermida Uriarte, *et al*, 2009). Sin embargo, algunos expertos en la temática (como De la Garza, en Esponda y Basualdo, 2013; Neffa, 2013) consideran que este modo de contratación precede a la crisis capitalista de los años '70, pero al mismo tiempo reconocen que desde entonces se ha producido un significativo cambio cualitativo y cuantitativo en el desarrollo de este tipo de prácticas, como consecuencia de la implementación de políticas neoliberales durante los '90. Tal es así, que la subcontratación pasó de ser una relación comercial de carácter secundario, para pasar a ocupar un lugar central en las nuevas formas de contratación y regulación de las relaciones del trabajo. En tal sentido, la exploración bibliográfica de trabajos que se apoyan en disciplinas como las relaciones laborales, la sociología del trabajo y el derecho laboral sugiere que la subcontratación suele utilizarse para maximizar ganancias –disminuyendo costos fijos y variables de las empresas, entre los que se incluyen los laborales–, buscando así mejorar las ventajas competitivas y comparativas de las compañías, en el marco de un desarrollo global de la economía capitalista.

En ese marco, este trabajo se enfoca en la logística y los servicios de transporte, dado que configuran actividades centrales en lo que se refiere a la distribución de productos en la economía de nuestro país. De hecho, el 96% de las toneladas transportadas en la Argentina se trasladan mediante el autotransporte de cargas, lo que lo convierte en un modo monopólico de transporte dentro del esquema de prestaciones de servicios logísticos locales (ONDaT-C3T,

¹ Esta ponencia es el resultado del trabajo final de grado de la Lic. Cejas, egresada de la Licenciatura en Relaciones laborales de la Universidad Nacional de La Matanza; dirigida por la Dra. Gabriela A. Pontoni.

2013). Por lo tanto, este estudio buscó estudiar el desarrollo de estrategias de subcontratación de servicios de transporte en una empresa logística internacional, radicada en la Argentina, con el fin de reconocer cómo esas estrategias precarizan las condiciones de contratación de los choferes de camiones. Nuestro supuesto es que la precarización de las condiciones de contratación se acentúa en aquellos choferes de empresas transportistas que prestan servicios a la compañía logística principal.

Metodológicamente se utilizó una estrategia de corte cualitativo como lo es el estudio de caso, buscando así favorecer la reflexión de las ciencias sociales sobre la realidad que se pretende explicar (Stake, 1994, Neiman y Quaranta, 2006). A tales efectos, si bien la compañía analizada posee distintas agencias, localizadas en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe y Mendoza, nuestro análisis se centró en la que se encuentra ubicada en la zona oeste del Gran Buenos Aires (GBA). Este recorte empírico responde a que en dicha agencia se concentran la administración y gestión de diversos procesos logísticos de la compañía, ubicándola en el rol de *operador logístico principal* (OLP). Esto significa que allí se efectúa por un lado el trabajo operativo, y por el otro, el transporte de las mercaderías. Para esa tarea se utiliza una flota de 500 vehículos (entre los que se incluyen camiones y enganches²). En cuanto al uso de la mano de obra, encontramos que si bien esta agencia cuenta con unos 300 choferes, prácticamente se externaliza la totalidad de los servicios de transporte mediante la contratación de *proveedores de servicios de transporte* (PST), quienes aún contando con algunos empleados propios, paradójicamente subcontratan *fleteros autónomos* (FA). En suma, el desarrollo y las vinculaciones que surgen de esta compleja cadena de descentralización despertaron nuestro interés, a la hora de observar cómo las estrategias de descentralización productiva pueden socavar las condiciones de contratación de algunos de estos grupos de trabajadores.

El trabajo de campo se abordó a través de una muestra intencional de entrevistados (Neiman y Quaranta, 2006), cuya selección se apoyó en la relevancia de sus experiencias individuales en relación al estudio de caso propuesto. En ese sentido, se pautaron y realizaron entrevistas semiestructuradas a representantes de diversas áreas de la compañía y fuera de ella³. Esta selección nos permitió identificar tres grupos de trabajadores: *el Grupo 1*,

² El término “enganche” refiere a los remolques que se acoplan al camión para trasladar los vehículos. Estos pueden ser de tres tipos: el *transportín*, la *batea* o el *portacamión*. La diferencia entre cada uno de ellos es la cantidad de vehículos que se pueden transportar. En un *transportín* se pueden cargar entre tres y cuatro autos. En la *batea*, de ocho a diez, y, por último, el *portacamión* permite trasladar dos camionetas o cuatro autos.

³ Entre las áreas de la compañía se entrevistó a parte del personal de: contrataciones, control de documentación de proveedores, tráfico y distribución nacional. Por fuera de ella, se estableció el contacto con distintos informantes claves de los proveedores de servicios de transporte y algunos fleteros.

compuesto por los empleados del OLP, el *Grupo 2A* conformado por los empleados de los PST, y el *Grupo 2B* comprendido por los fleteros autónomos (FA).

El estudio de las condiciones de contratación de esos grupos de trabajadores se abordó a través de dos indicadores: la composición y determinación de sus *ingresos* y la configuración de la *jornada laboral*. A tales fines, se articuló el análisis de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo (CCT) que regula la actividad de estos choferes con los testimonios de los informantes claves entrevistados para esta investigación.

A los efectos de mostrar los principales hallazgos del trabajo de investigación realizado, la ponencia se estructuró en tres secciones. En la primera, presentamos someramente el debate actual planteado por expertos en el ámbito de las relaciones del trabajo, la sociología del trabajo y el derecho laboral, en materia de subcontratación y su respectivo marco normativo. En la segunda, efectuamos una breve caracterización del sector logístico, mostrando su relevancia en el desarrollo de las actividades económicas locales. Luego, se reconstruyó y analizó la forma en que se desarrolla la cadena de subcontratación en el OLP bajo estudio, con el fin de comprender su dinámica. En la tercera sección, establecimos cuáles son las condiciones de contratación de los trabajadores de la agencia estudiada, para finalmente mostrar algunas de las conclusiones a las que hemos arribado.

2. Alcances y perspectivas de la subcontratación en la Argentina

El derecho del trabajo se ha ocupado en gran parte de reflexionar sobre la complejidad que supone abordar epistemológicamente los diversos conceptos que aluden a la subcontratación, en tanto modo de organización del trabajo y su vinculación con el desarrollo de relaciones laborales (Valdes Dal Ré, 2002; Cornaglia, 2010; Ermida Uriarte, *et al*, 2009).

Sin perder de vista esa complejidad, adoptamos aquí la definición de *subcontratación* en los tres sentidos que le han dado Ermida Uriarte, *et al* (2009): el *amplísimo*, entendiendo por tal al mecanismo por el que usualmente las compañías externalizan parte de su proceso productivo (Ermida Uriarte, *et al*, 2009:11). En nuestro país esta modalidad se ha profundizado a través del vínculo comercial que se establece entre grandes compañías y pequeñas y medianas empresas (PyMES) (Battistini, 2010: 5-6). Esta conceptualización comprende al fenómeno desde una mirada que excede lo legal, incorporando la perspectiva económica y sociológica (Tribuzio, 2009; Sanguineti, 2007).

En segundo lugar, Ermida Uriarte, *et al* proponen una definición en *sentido amplio*, refiriéndose así a la subcontratación, en tanto figura legal que puede asumir la descentralización empresarial.

Finalmente, aquéllos autores conceptualizan a la subcontratación en *sentido estricto*, la cual excede la figura legal que asuma la estrategia de externalización, puesto que las compañías también “subcontratan” algunas prestaciones a través de *intermediarios* o *suministradores de mano de obra*. Sin embargo, esos conceptos deben distinguirse de la subcontratación propiamente dicha o subcontratación en sentido estricto. Aquí el problema subyace a la forma en cómo se utiliza el vocablo, por lo que es necesario interpretar *cuál es el sentido* que se le está dando al término, conforme al contexto en el que se lo estudia. Por lo tanto, las diversas interpretaciones del fenómeno pueden desembocar en: 1) una *estrategia económica* o de *organización de la actividad empresarial*, independientemente del instrumento jurídico que la respalde; 2) distintos *instrumentos jurídicos* empleados para externalizar o descentralizar; y 3) la especificación de los mecanismos jurídicos mediante los que se descentraliza la producción o la prestación de un servicio, para de esa forma diferenciarla de la *intermediación* y el *suministro de mano de obra*.

En el desarrollo de esta investigación adoptaremos el sentido *amplísimo* del término, puesto que buscamos identificar de qué forma la descentralización productiva, en tanto estrategia de organización del trabajo respecto a la prestación de servicios de transporte de cargas, precariza las condiciones laborales de los trabajadores de las compañías contratadas por el operador logístico principal (OLP).

Por su parte, la sociología del trabajo y la economía abordan la subcontratación como sinónimo de *tercerización*, esto es, la transferencia o la contratación externa de cualquier tipo de actividad desarrollada previamente dentro de la estructura productiva de una empresa. Por lo tanto, esta noción remite al sentido *amplísimo* del concepto de *subcontratación* (Del Bono, 2008; Batisttini 2010; Neffa, 2013).

Respecto a las actividades que se descentralizan, no existe una visión unívoca en cuanto a qué tareas se subcontratan, es decir, si mediante ese mecanismo se descentralizan tanto actividades periféricas como centrales al núcleo de negocio empresarial (Esponda y Basualdo; 2013) o si por el contrario, las compañías sólo externalizan procesos secundarios a su objetivo comercial (Neffa, 2013).

En Argentina las empresas tradicionalmente han tendido a subcontratar los servicios de logística, transporte y distribución (Batisttini, 2010; Neffa, 2013; Palomino, 2000). En ese sentido, hallamos que la primera de las alternativas señaladas más arriba parece ser la que se ajusta al caso de la descentralización de los servicios de transporte en la empresa logística estudiada, pues en ella se articula un entramado de subcontrataciones de lo que puede considerarse parte central de su núcleo de negocios; nos referimos al transporte de cargas.

Por su parte, Batisttini (2010) señala que el avance de este tipo de estrategias incrementó el número de pequeñas y medianas empresas que comenzaron a prestar servicios que anteriormente ejecutaba la empresa principal. Asegura que en el país se utiliza la contratación de *trabajadores independientes*⁴, convocados para la realización de un trabajo en particular o por un tiempo determinado. Estos trabajadores extienden una factura comercial por los servicios que prestan, afrontan el costo impositivo y a cambio reciben el pago acordado, asumiendo así el riesgo empresario.

En nuestro caso de estudio, aquella descripción coincide con la de los *fleteros autónomos* (FA) quienes, con su propio vehículo, prestan servicios de transporte a los proveedores de servicios de transporte (PST). Al respecto, Orsatti (2010) constata que si bien importantes empresas logísticas cuentan con una flota propia de camiones, suelen subcontratar parte del servicio de transporte a través de los *fleteros*. De hecho, sólo el 30% de los conductores del sector logístico se encuentra en relación de dependencia; mientras que el 70% restante son trabajadores independientes, de los cuales solamente el 35% es propietario de uno a tres camiones. Es decir, el 35% de los choferes son contratados para conducir el camión de un tercero bajo una *pseudo* figura de “trabajador independiente”. Estos datos sugieren el uso de figuras comerciales para encubrir relaciones laborales.

Cabe mencionar que la ley que regula el desarrollo del transporte automotor de cargas (N° 24.653), en su artículo 4, define a los *fleteros* como el “*transportista que presta el servicio por cuenta de otro que actúa como principal, en cuyo caso, no existe relación laboral ni dependencia del contratante*”. Sin embargo, según la normativa vigente que adicionalmente reglamenta este tipo de contrataciones⁵ junto a la jurisprudencia y doctrina generada durante los últimos años en el ámbito del derecho laboral y comercial, la figura del *fletero* se ha considerado, en diversos casos y bajo ciertas premisas, como una *relación laboral* (Giorlandini y Giorlandini, s/f: 2). Es decir, la propia práctica legal reconoce que este tipo de vínculo excede los rasgos de una relación comercial. De hecho, tanto la Cámara de Operadores Logísticos (CEDOL) como la Asociación Argentina de Logística Empresaria (ARLOG) recomienda a sus afiliados contratar empresas que cumplan con la normativa vigente y “firmar un contrato donde consten todas las características del servicio,

⁴ Según la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (CISE-93; OIT, 1993, en Lepore y Schleser, 2006:2) son considerados como trabajadores independientes: los trabajadores por cuenta propia, los empleadores, los miembros de cooperativas de productores y los trabajadores familiares auxiliares. Una de las principales características que presenta este grupo ocupacional (y que lo diferencia de otros) es que sus ingresos dependen de los beneficios, o del potencial para obtenerlos, de los bienes que producen o de los servicios que ofrecen. En nuestro país los rasgos económicos y sociales del trabajo por cuenta propia presentan una fuerte heterogeneidad que excede el marco de esta presentación.

⁵ Artículo 8, decreto 1494/92 y el artículo 162 y subsiguientes del Código de Comercio de la Nación.

responsabilidades, indemnidades y personal afectado al mismo” (CEDOL-ARLOG, 2011: 31-42). Definitivamente, este mensaje busca prevenir las consecuencias de posibles demandas de los fleteros, aconsejando a los operadores logísticos contratar empresas transportistas o fletes

“debidamente constituidas y que cumplan con todos los requisitos legales, laborales y previsionales, [...], *de no ser así se corre el enorme riesgo de que ante [...] el supuesto de que el fletero se considere en relación de dependencia y despedido por la empresa contratante, las sumas que puede llegar a reclamar son altamente significativas, [considerando, a veces,] como parámetro indemnizatorio el promedio de su facturación*” (CEDOL-ARLOG, 2011: 41, las cursivas son nuestras).

En suma, la subcontratación de servicios (en sentido *amplísimo*) se ha extendido hacia diferentes actividades, teniendo cada vez más presencia en las diversas etapas del proceso productivo, que ya no conforman solamente la periferia sino también el núcleo del negocio empresario. Esto sugiere la creación de relaciones de trabajo que complejizan la protección de los derechos laborales, la identificación del empleador y la responsabilidad sobre las obligaciones que surgen de esos vínculos.

2.1. Marco normativo de la subcontratación en la Argentina

En nuestro país la legislación referida a la regulación de los diversos procesos de contratación y subcontratación es ambigua, lo que le impide regular el fenómeno en sus múltiples y escurridizas dimensiones (Tribuzio, 2009; Cornaglia, 2010; Batisttini, 2010).

Siguiendo a Tribuzio, (2009) el artículo 30 de la ley de contrato de trabajo (LCT) constituye la cita obligada a la hora de analizar la “*contratación externa de la actividad empresaria*”. No obstante, existen diversas referencias legales estrechamente relacionadas con dicho artículo, que permiten evaluar los casos que evidencian. Entre ellos:

“*fraude y/o simulación* (art. 14, LCT), o los supuestos que se ubican en los márgenes de la *interposición de personas físicas* (arts. 28 y 29, LCT) o *jurídicas* (art. 29, LCT), [...] o los casos en los que se verifica una *multiplicidad de empleadores* (art. 26, LCT); *situaciones que raras veces aparecen nítidamente distinguibles en la praxis*” (Tribuzio, 2009: 9-11) (las cursivas son nuestras).

Lo que queremos dejar en claro es que la LCT en sus artículos 28 y 29 limita la *intermediación e interposición* laboral, –esto es, a grandes rasgos, la contratación directa de trabajadores a través de otra empresa–, a las *empresas de servicios eventuales* (ESE), conforme a lo estipulado por el tercer párrafo del artículo 29 y el 29 bis (LCT) junto a los artículos 75 a 80 de la ley 24.013, reglamentados por el decreto 1694/06. Vale aclarar que la *intermediación e interposición* laboral exceden nuestro objetivo de investigación, por lo que no profundizaremos sobre aquéllos supuestos.

En este trabajo nos enfocaremos, entonces, en analizar puntualmente los aspectos que regulan la contratación o subcontratación de actividades o servicios *entre empresas*, y cómo esto repercute en las condiciones laborales de los trabajadores.

Como anticipamos en párrafos anteriores, el artículo 30 de la LCT habilita la contratación y subcontratación de tareas o servicios que respondan a la *actividad normal y específica del establecimiento*. En este caso, promueve el principio de *solidaridad* frente al incumplimiento de las obligaciones laborales y al pago de los aportes a la seguridad social de los trabajadores de las empresas que son contratadas o subcontratadas. Así, el deber de controlar el cumplimiento de aquéllas obligaciones recae sobre la empresa que contrata o subcontrata a otra que posee capacidad organizativa y recursos propios, asume el riesgo empresario, actuando en forma lícita y autónoma en el mercado. Estas características permiten distinguir las situaciones de subcontratación *lícita* de las *aparentes*, las cuales remiten a la *intermediación* o *interposición*, limitadas por la ley al servicio que prestan, por ejemplo, las empresas de servicios eventuales (Tribuzio, 2009: 9-10).

La frase del artículo 30 (LCT) que circunscribe la contratación o subcontratación entre empresas a la *actividad normal y específica del establecimiento* plantea al mundo del derecho laboral algunos dilemas. En efecto, señala Tribuzio (2009), las líneas de interpretación que ha tomado la doctrina pueden dividirse en tres.

La primera, se apoya en la *finalidad empresarial* para dirimir cuáles son las actividades que contribuyen a que las compañías materialicen su negocio. Por esta razón, aún aquéllas actividades que aparentemente colaboran con el giro empresario en forma *secundaria* o *indirecta*, desde esta postura, sirven para concretar *la actividad normal y específica* de quien contrata. Por ejemplo, en el caso del transporte y entrega de mercaderías estaríamos frente a una actividad sin la cual la empresa contratante no podría comercializar sus productos, por lo que ese servicio se convierte en una actividad que hace al núcleo mismo del giro empresario. En otras palabras, sin el transporte y entrega de lo producido las empresas no podrían concretar su negocio.

La segunda línea de interpretación condiciona la aplicabilidad del artículo 30 al *carácter inescindible* de las prestaciones que realiza la empresa contratada o subcontratada. Esto es, que lo que se contrata forma parte de lo que se produce, por lo que técnicamente es indispensable para su elaboración o prestación.

Por último, la tercera postura de la doctrina se contrapone a las dos anteriores, pues entiende que sólo se aplica la norma cuando los trabajos o servicios que se contratan o subcontratan complementan o completan la *actividad normal y específica* de la empresa. Esto

implica que debe existir entre ambos sujetos jurídicos una *unidad técnica de ejecución*. Así, todo lo demás es considerado como una tarea accesoria o secundaria, aunque éstas contribuyan a la realización del giro empresarial.

En suma, los diversos y amplios lineamientos que ha adoptado la doctrina revelan las imprecisiones que plantea la aplicación de esta normativa. No obstante, esta controversia nos permite reflexionar acerca de la complejidad que guarda el análisis de nuestro caso de estudio.

Para complementar la protección de los trabajadores frente a los procesos de descentralización productiva, el artículo 26 de la ley de ordenamiento laboral (LOL), n° 25.877, establece que las empresas deben incorporar en su balance social las tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas, lo que implica declarar el uso de esta herramienta⁶.

Por otro lado, también se advierte una tendencia a la contratación o subcontratación de *trabajadores independientes* o *autónomos*, las que muchas veces, lejos de convertirse en relaciones contractuales entre sujetos jurídicos autónomos, colaboran con la deslaborización de tareas originalmente “dependientes” (Ervida Uriarte, *et al*, 2009). Así, sus prestaciones quedan por fuera de la protección del derecho del trabajo, subsumidas en el derecho civil y comercial. Tal es el caso de la figura del *fletero* que, como anticipamos en párrafos anteriores, tiende a ser considerado un *trabajador autónomo*. Sin embargo, las estrategias de descentralización productiva provocan –en el mejor de los casos– *zonas grises* respecto a su aplicación o bien, lisa y llanamente, remiten a prácticas de fraude (Grupo de expertos en relaciones laborales (GERLL), 2008:149-169). Esto sucede cuando los *fleteros* deben cumplir horarios pre-fijados, respetar hojas de ruta, manejar documentación propia de la empresa, identificar sus vehículos con logos propios de la compañía a la que prestan servicios, aún siendo propietarios de sus camiones (Giorlandini y Giorlandini, *s/f*; CEDOL-ARLOG, 2011).

Aquellas zonas grises representan lo que algunos autores denominan “*crisis de abarcatividad*” del derecho del trabajo respecto a las figuras “*parasubordinadas*”, “*cuasiasalariados*” o “*asimilables a los asalariados*” (GERLL; 2008). Es decir, la dificultad

⁶ Conjuntamente con esta disposición, compartimos con Tribuzio (2009) y Esponda, *et al* (2013) que para afrontar la multiplicidad de aristas o facetas que viene mostrando la descentralización productiva, es preciso que lo acordado colectivamente contribuya a limitar y/o amortiguar sus efectos precarizantes sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Por ejemplo, señala Tribuzio, tal ha sido el caso del convenio colectivo de trabajo (CCT) firmado entre FOETRA – Sindicato Bs. As. y Telefónica de Argentina S.A. (N° 547/03 “E”). En él estos actores establecieron el deber de la empresa de comunicar al sindicato los contratos que celebra con otras compañías para delegar servicios frente a circunstancias excepcionales, entre otras cuestiones vinculadas a procesos de externalización de las tareas de mantenimiento que suelen atender los trabajadores dependientes de la empresa.

que actualmente tiene el derecho laboral para definir la situación contractual de aquéllos trabajadores que se encuentran empantanados en “limbos jurídicos”.

En la Argentina, para dirimir estas cuestiones suele utilizarse la *técnica de haz de indicios*, la cual busca distinguir las características de la relación existente entre dos aparentes sujetos jurídicos autónomos, a partir de establecer si la combinación de diversos rasgos de “*laborización*” configura una relación laboral o una comercial.

Entre los principales indicios de existencia de una relación laboral se encuentran: 1) la *disposición de tareas y control*, lo que implica que aquél que contrata establece las indicaciones acerca de cómo, dónde y cuándo deben desarrollarse las tareas, para lo cual realiza un control sobre su ejecución; 2) *dependencia económica*, esto es, el pago que recibe el supuesto trabajador representa su principal fuente de ingresos; 3) *riesgo financiero*, el empresario es quien debe asumir este riesgo; 4) *exclusividad*, es decir, que quien presta servicios lo hace preponderantemente para una única empresa; 5) *descansos*, el trabajador debe contar con su correspondiente descanso semanal y anual; 6) *disponibilidad del trabajador* para la realización de tareas.

A nuestro entender, esta técnica representa un resguardo para aquellos trabajadores que acuden a la justicia denunciado este tipo de situaciones. Sin embargo, esto no es suficiente para amortiguar los posibles efectos precarizantes de la subcontratación, puesto que el derecho laboral sólo interviene para reparar los daños posteriores a la contratación fraudulenta. Por lo tanto, la técnica del *haz de indicios* no previene este tipo de situaciones, por lo que se profundiza la desprotección legal.

Con todo, las diversas formas que asume la subcontratación marcan el origen de un nuevo tipo de relación entre el trabajador y su contratante, que ya no responde a una relación laboral “típica”, sino a una de tipo *triangular* o *trilateral* (Ermida Uriarte, 2009; Batisttini, 2010; Palomino, 2000). De ese modo, se configura lo que Palomino (2000) señala como *subordinación doble*, dado que el trabajador mantiene un vínculo contractual como asalariado con una empresa X, pero su labor cotidiana pasa a estar supeditada a las exigencias de la empresa contratante de X, que en última instancia es la que organiza el proceso de trabajo.

Este breve recorrido por las normas que regulan la subcontratación en la Argentina da cuenta de que quedan aspectos derivados de este tipo de estrategias que desbordan los alcances de la protección del derecho del trabajo⁷, buscando prevenir el uso indiscriminado y la extensión en el tiempo de “relaciones comerciales” como si fueran laborales. Sin dudas,

⁷ En abril de 2014 el Poder Ejecutivo Nacional envió un proyecto de ley para la promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral. Esto supone la búsqueda de una unificación de la normativa en orden a prevenir la precarización del empleo. (Fuente: <http://www.ambito.com/noticia.asp?id=736786>; entre otras).

esto pone sobre relieve que frente a la necesidad de cubrir ciertas demandas, un número cada vez más significativo de empresas se orientan a subcontratar a terceros (entre ellos, trabajadores “autónomos”) con el objetivo de sortear su contratación laboral para de ese modo evadir las responsabilidades propias de una relación de trabajo “típica” (contribuciones a la seguridad social, indemnizaciones por despido, etc.).

Así, siguiendo a Esponda y Basualdo (2013), entendemos que si bien la subcontratación no necesariamente implica la precarización de las relaciones laborales –caracterizadas por una posible presencia de distintos empleadores, vínculos de trabajo encubiertos o ambiguos y el no registro de parte de su salario (OIT, 2011) –, en algunos casos estos conceptos están imbricados. En referencia a esto, Batisttini (2010) sostiene que la precarización no es únicamente atribuible a las subcontratistas, debido a que, en primer lugar, pueden darse condiciones de precarización en las empresas principales y, en segundo lugar, porque el proceso de precarización puede ser inverso, es decir, pueden existir mejores condiciones de empleo y trabajo en la empresa subcontratista y no en la principal. Sin embargo, también reconoce que con las características típicas de una empresa subcontratada en cuanto a su tamaño, gestión del trabajo y posiblemente un nivel de afiliación sindical menor a la media sectorial, posiblemente se abonen remuneraciones y otros beneficios salariales inferiores a los de la empresa principal.

En suma, la bibliografía consultada y analizada coincide en que la subcontratación se ha convertido en una de las estrategias privilegiadas por las empresas para flexibilizar su funcionamiento productivo en orden a disminuir costos. En ese marco, se genera un complejo entramado de vínculos comerciales que se articulan con relaciones laborales en los que se ven subsumidos los trabajadores.

3. Breve caracterización del sector logístico y su relevancia en el desarrollo de las actividades económicas de nuestro país

La *logística* conjuga tres actividades: transporte, gestión de inventarios y procesamiento de pedidos (MECON, 2011). La *logística de cargas* es un término más amplio que remite al transporte y almacenamiento de bienes en una economía, vinculando el suministro de la producción con el consumo final y atravesando, según el caso, diferentes complejos productivos que colaboran con la agregación de valor en cada interfaz insumo-producto (MECON, 2011: 5).

Dentro de los *actores* que intervienen en la cadena logística encontramos en sus extremos a los *dadores de carga* y los *destinatarios*. Puede tratarse de una misma empresa o no. Los *dadores de carga* son quienes trasladan los insumos y sus productos terminados. Los

destinatarios son los receptores de la carga transportada (C3T-UTN, 2007). Entre estos dos extremos existen cuatro *agentes* que conforman el proceso logístico: los *de transporte de carga*, los *operadores logísticos*, los *transportistas* y los *fleteros*.

Los *agentes de transporte* de carga inician la operación logística y el transporte. Tratan con el dador de carga ante la solicitud de un servicio de transporte. Puede contratar diversos modos de transporte para realizar la distribución. Si al servicio de transporte se suman otras actividades como depósito de mercaderías, trámites, desconsolidación de cargas⁸, facturación y manejo de inventarios, también se lo denomina *operador logístico* (C3T-UTN, 2007). En nuestro estudio este rol lo asume el OLP.

Los *transportistas* –a los que hemos denominado como *proveedores de servicios de transporte* (PST), recuperando un código *in vivo* de nuestro trabajo de campo– son empresas que ofrecen servicios de transporte. Pueden ser compañías de transporte de pasajeros (como por ejemplo las encomiendas), de carga o una combinación de ambas. La flota para prestar estos servicios puede ser propia o bien subcontratada (C3T-UTN, 2007).

Finalmente, se encuentran los denominados *fleteros*, en nuestro caso, *fleteros autónomos* (FA). Según Orsatti (2010), existe una tendencia de las empresas a contratar FA para disminuir costos fijos y así afrontar la fuerte competitividad en la que se desarrolla el sector logístico. Por lo tanto, mediante la contratación de fletes o servicios de transporte, las empresas delegan los costos de mantenimiento del vehículo, el riesgo propio de la tarea y de la carga que trasladan, la organización de las rutas o recorridos, por lo que debe abonará los honorarios correspondientes a los viajes, entregas o cantidad de mercadería que el flete haya entregado.

3.1 Configuración de la cadena logística en la empresa estudiada

De acuerdo a las entrevistas realizadas a referentes del sector de Distribución del OLP, la estructura actual de la agencia se compone de una flota propia de camiones y personal a cargo, que hasta el año 2003 contaba con 200 camiones y choferes. Desde entonces, la agencia tomó la decisión de subcontratar la mayor parte de los servicios de transporte. A raíz de esta *reestructuración* se mantuvo una flota mínima de camiones propios, pero, sin embargo, para cubrir la demanda general, se implementó un esquema de subcontratación de diversos PST, con el fin de que éstos cubrieran los servicios diarios. Esta decisión le permitió desligarse de costos operativos (mantenimiento de los vehículos) y laborales (choferes), evitando al mismo tiempo las presiones del gremio, en este caso, el sindicato de choferes de camiones, conocido como “Camioneros”, el cual posee una relevante capacidad de presión.

⁸ La desconsolidación de cargas refiere al vaciamiento de mercadería de uno o más contenedores.

Desde lo laboral, estos datos nos permiten interpretar que la decisión del OLP de subcontratar los servicios de transporte coincide con las cuatro ventajas que las empresas suelen atribuir a los procesos de descentralización, esto es: reducir costos; minimizar los conflictos laborales, desligándose del contacto con el sindicato y, finalmente, relegar responsabilidades en materia laboral a terceros.

De hecho, la composición actual de la flota de la agencia bajo estudio constata esta tendencia, pues el 76% de los traslados se realizan a través de la subcontratación de los PST, el 18% mediante los FA y sólo el 6% corresponde a camiones propios del OLP. En sintonía con esto, encontramos que de un total de 384 choferes activos, sólo 30 (8%) son asalariados directos del OLP (*Grupo 1*), 261 (68%) son choferes empleados por los PST (*Grupo 2 A*) y 93 (24%) son FA (*Grupo 2B*) subcontratados por los PST.

4. Condiciones de contratación. Análisis de normas legales y del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad del transporte de cargas

El convenio colectivo (CCT) que regula la actividad es el N°40, negociado en el año 1989 y vigente por ultractividad⁹. Éste ha sido acordado entre la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (FEDCAM) y la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas (FADEEAC), la Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas (CATAC), y la Cámara de Agentes Comerciales de Yacimientos Petrolíferos Fiscales (CAC-YPF).

La FEDCAM nuclea 24 sindicatos de primer grado¹⁰, que en su conjunto se los denomina “Camioneros”. Este actor sindical ha adquirido un rol protagónico en la escena de las relaciones laborales de la Argentina durante la última década, producto de su fuerte representatividad desplegada a través de 17 sub-ramas de actividad, ligadas al transporte automotor de cargas, la logística y otros servicios anexos (Pontoni, 2011; 2013).

A través del CCT N° 40/89, se establece un marco de condiciones respecto a los ingresos de los trabajadores que se desempeñan en la sub-rama *operaciones logísticas, almacenamiento y distribución* (apartado 5.12 del CCT). Para este análisis se consideró la primera categoría de choferes (de corta distancia), dado que en ella se establecen las condiciones de trabajo de quienes manejan camiones semirremolques y/o con acoplados; con

⁹ *Ultractividad* refiere a la extensión del plazo de vigencia del convenio colectivo de trabajo (CCT), hasta tanto se celebre uno nuevo (Arts. 5° y 6°, ley de negociación colectiva N° 14.250).

¹⁰ Los *sindicatos* pueden agruparse en organizaciones de *primer grado*, de *segundo grado* (formando federaciones que nuclean a los sindicatos o uniones), y/o de *tercer grado*, que agrupan a los dos niveles anteriores (por ejemplo, las confederaciones). Así lo establece el artículo 11° de la ley de asociaciones sindicales.

carga de más de 7 toneladas. Esta categoría es en la que se ubica la mayor parte de los choferes que configuran el *Grupo 1 y 2A*.

El segundo grupo lo hemos dividido en A y B, dado que ambos se desempeñan como trabajadores externos a la empresa principal, con la diferencia de que el *Grupo 2A* lo componen los empleados (asalariados) de los PST, mientras que el *Grupo 2B* lo conforman los fleteros autónomos (FA), subcontratados por el PST.

Para analizar sus condiciones de contratación y establecer en qué medida se precarizan las relaciones laborales, consideramos dos de los indicadores de la técnica de *haz de indicios*: la composición de sus *ingresos* y la configuración de su *jornada* de trabajo.

4.1. Ingresos

Los trabajadores en relación de dependencia (Grupo 1 y 2A) perciben sus salarios conforme a lo estipulado en el artículo 103 de la LCT¹¹. Paralelamente, el CCT N° 40/89 establece que los trabajadores percibirán un *salario básico* (SB), el cual representa la mínima remuneración que debe percibir un trabajador de la actividad, en función de la rama o sector donde desarrolle sus tareas. El SB no incluye *adicionales* como *viáticos* o *presentismo*.

Por lo general los *adicionales* ligados al SB configuran una parte sustancial en la remuneración final de los trabajadores, por lo que para estimar sus ingresos suele establecerse un *salario conformado* (SC), integrado por ambos conceptos (Palomino, *et al.*, 2007). De hecho, para el caso de Camioneros, Pontoni (2013) señala que en el marco del CCT N° 40/89 los adicionales representan una parte significativa en la conformación del salario final que recibe cada trabajador del sector. Es por esto que para estudiar el SC de los Grupos 1 y 2A, se contemplaron los adicionales calculados en concepto de *antigüedad*, *viáticos*, *comida* y *el de rama de actividad*. Por “*antigüedad*” estos choferes perciben el 1% del total de los ítems remunerativos¹², por cada año trabajado. Además, las empresas abonan \$36,02 en concepto de *viáticos* y \$71,81 como adicional *comida*, por cada día trabajado. Adicionalmente, los trabajadores de la sub-rama *operaciones logísticas, almacenamiento y distribución* perciben un “*adicional por rama*” equivalente al 12% del SB.

Desde 2005, Camioneros ha negociado diferentes actualizaciones salariales. No obstante, para nuestras estimaciones tomamos como referencia el incremento pautado para agosto de 2013, en el que se estableció, para los choferes de primera categoría (corta distancia) un SB

¹¹ Allí se define al salario como “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. [Ésta] no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél” (LCT, 1974: Art. 103).

¹² Los ítems remunerativos son los ingresos del trabajador sobre los que se calculan los aportes y contribuciones a la seguridad social.

de \$4692,34. En función de esto, considerando un estándar de 22 días trabajados y un año de antigüedad, el SC de estos trabajadores alcanzaba los \$7.680.

Sin embargo, al analizar los recibos de haberes de los choferes del *Grupo 1*, hallamos que sus salarios superaban la estimación realizada. De diez recibos consultados, identificamos que el SC de un chofer del *Grupo 1* rondaba entre los \$9.000 y \$11.000. De acuerdo al relato de algunos informantes claves de la compañía, estas diferencias responden al peso que representa el pago de las “*horas extras*” en la composición de sus salarios. Por lo tanto, tomaremos como referencia un SC (promedio) de \$10.000.

Por su parte, para estudiar los ingresos de los *choferes del Grupo 2A* tomamos a tres PST testigos, considerando que el tipo de servicio que presentan al OLP es similar, conforme al recorrido que realizan. En promedio, los SC de los choferes de cada uno de estos PST testigos se encontraban entre los siguientes rangos: PST 1) \$6400 y \$7100; PST 2) \$3400 y \$3700; PST 3) \$6000 y \$7000. Luego, comparamos los SC de los *grupos 1 y 2A*, lo que nos permitió contrastar los diferentes ingresos de los trabajadores (asalariados). A continuación se muestra la estimación de estos datos:

Cuadro N° 1: Comparación Salario Conformado (SC) Grupos 1 y 2A

Agosto 2013	SB (Chofer1°)	Adicional Logística	Antigüedad *	Comida	Viáticos	Desc. Inasist.	SC
Grupo 1	\$ 7.450,89	\$ 894,11	\$ 83,45	\$ 1.579,82	\$ 792,44		\$ 10.800,71
Grupo 2A							
PST 1	\$ 4.692,34	\$ 563,08	\$ 52,55	\$ 1.579,82	\$ 792,44		\$ 7.680,23
PST 2	\$ 4.692,34	\$ 563,08	\$ 52,55		\$ 563,08	-\$ 1.564,11	\$ 4.306,94
PST 3	\$ 4.692,34	\$ 563,08	\$ 52,55	\$ 1.579,82	\$ 792,44		\$ 7.680,23

* Se consideró para todos los casos un promedio de 22 días trabajados y 1 año de antigüedad

Fuente: Elaboración propia

Ante una llamativa diferencia entre los PST 1 y 3 respecto del PST 2, hallamos que en el último caso, todos los recibos de haberes analizados presentaban un descuento por *inasistencias injustificadas* por un valor de \$1.564,11. Es claro que al descontarse días de trabajo el monto de los adicionales disminuye, por lo que consideramos este descuento en nuestros cálculos, a fin de reflejar el SC “real” de estos choferes. No obstante, la persistencia de este descuento en diversos recibos nos llevó a indagar a través de un informante clave su origen. Éste nos reveló que los salarios “en mano” o “de bolsillo” de estos choferes son mayores, aunque no se contabiliza en sus recibos de haberes. Así, el empleador subregistra parte del salario de sus choferes.

Por su parte, los ingresos de los *fleteros autónomos (Grupo 2B)* están ligados a la cantidad de servicios realizados en un determinado período de tiempo conforme a las tarifas

acordadas con el PST. De acuerdo a la resolución 1415 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), por cada servicio prestado los fleteros deben emitir un recibo que sirve como comprobante de la locación y prestación de servicios. Para esto, los fleteros deben presentar las planillas en las que se registran los traslados y los remitos de los productos entregados. El OLP procesa esta documentación mediante un sistema informático que contabiliza cada uno de sus viajes, para luego liquidar su pago al PST, quien posteriormente abona los servicios de los fleteros.

Con todo, mediante diversas entrevistas a informantes claves de los tres grupos estudiados, pudimos constatar que el *ingreso promedio de un FA*, correspondiente a un estimado de 80 viajes mensuales, oscila entre \$40.000 y \$60.000 mensuales. De estos ingresos se deducen diversos costos de carácter *impositivo*, de *mantenimiento* del camión y los de *alquiler del enganche*.

Los gastos *impositivos* remiten el pago de los impuestos que un *trabajador autónomo* debe abonar ante la AFIP y la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA). En AFIP abonará el 21 % en concepto de impuesto al valor agregado (IVA) y los aportes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), fijado según la actividad que desarrolle¹³; en ARBA se abona un 3,5%¹⁴ sobre la facturación mensual.

Los *costos de mantenimiento del camión* son: combustible, seguro, peajes, servicio mecánico (arreglos, cambio de cubiertas, etc.) y el sistema de monitoreo satelital. También aquí se incluye la verificación técnica vehicular (VTV), la cual debe realizarse de acuerdo a la antigüedad del vehículo¹⁵, y el RUTA¹⁶. Finalmente, se encuentran otros costos que afrontan los fleteros, como por ejemplo, los elementos de protección personal, telefonía celular o radio para estar en contacto permanente con la base operativa del OLP. A todo esto se suma la renovación periódica de la licencia de conductor profesional y, por último, los cursos de capacitación obligatoria que organiza la FADEEAC, para mantener la licencia profesional.

Finalmente, los FA abonan al PST un monto en concepto de *alquiler del enganche* en el que se transportan los vehículos. Éste se estipula en un 10% de la facturación mensual de los

¹³ Los trabajadores autónomos transportistas de carga unipersonales o socios de sociedades de hecho que realicen tal actividad se considera que realizan actividades penosas o riesgosas. Por tal motivo les corresponde un régimen previsional diferencial, por lo que deberán ingresar mensualmente un aporte adicional del 3% de la renta correspondiente a su categoría (Resolución General N°2217, 2007).

¹⁴ Este valor sólo aplica a los trabajadores autónomos que residan en provincia de Buenos Aires.

¹⁵ Hasta 1 año de antigüedad los camiones están exentos de realizar la VTV. De 1 a 20 años, deberán realizarla anualmente, y partir de los 20 años deberán hacerlo semestralmente. Su costo ronda los \$500.-

¹⁶ El RUTA es el Registro Único de Transporte Automotor de cargas; establecido como obligatorio por la ley 24.653. A través de este registro, los vehículos que realicen transporte de bienes, sean estos de terceros o propios deberán inscribirse en él anualmente. Su costo ronda los \$80 anuales.

FA. El siguiente cuadro muestra la estimación de la facturación y los costos que afrontan estos trabajadores.

Cuadro N° 2: Estimación de la facturación y los costos de un FA¹⁷

Facturación bruta	Costos									
	Alquiler	AFIP	ARBA	SIJP*	Combustible	Peajes	Seguros	Loc.Satelital*	Tel.Celular*	Mecánica*
\$ 50.000	\$ 5.000	\$ 10.500	\$ 1.750	\$ 500	\$ 8.000	\$ 1.000	\$ 1.500	\$ 200	\$ 200	\$ 2.000

Fuente: Elaboración propia

Por lo expuesto, el *ingreso neto mensual promedio* de un FA se estimó en \$19.350, sin tomar en cuenta los gastos variables como realización de capacitaciones obligatorias, la renovación del RUTA o la VTV, lo que implicaría una reducción aún mayor de sus ingresos¹⁸.

La comparación de los ingresos de los tres grupos de choferes analizados (véase Cuadro N° 3) nos permite mostrar sustanciales disparidades entre ellos. Para los trabajadores asalariados (*Grupos 1 y 2 A*) el salario de convenio representa el piso mínimo de ingresos que debiera percibir todo empleado de empresas ligadas al sector logístico. Sin embargo, queda claro que por más que los trabajadores de ambos grupos realicen una misma tarea, sólo por el hecho de no ser dependientes directos del OLP, los choferes del Grupo 2A tienen ingresos “registrados” menores a los del Grupo 1. En parte se debe a que los PST presentan estrategias diferentes; en algunos casos (como el PST 1 y 3) eligen abonar el salario básico de convenio, mientras que en otros (PST 2) implementan maniobras que en el marco de una aparente “legalidad” les posibilita reducir una porción de sus salarios registrados, mediante el descuento de “*inasistencias injustificadas*”. De esta forma, logran abonar salarios en forma “registrada” pero inferiores a los establecidos por convenio.

Cuadro N° 3: Salario conformado Grupos 1 y 2A - Ingresos promedio Grupo 2B

Agosto 2013	Grupo 1	Grupo 2 (a)			Agosto 2013	Grupo 2 (b)
Salario		PST 1	PST 2	PST 3	Ingresos	
SC	10728,90	7680,23	5871,05	7680,23	Facturación	50000
Descuentos	1685,69	1061,59	2461,59	1061,59	Costos	30650
Salario final	9043,21	6618,64	3409,46	6618,64	Total Ingreso	19350

* Para todos los casos de consideró 1 año antigüedad

¹⁷ Estos valores se calcularon en base a las entrevistas realizadas.

¹⁸ Cabe señalar que el último índice de costos logísticos nacionales, presentado por la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL) muestra que entre enero y agosto 2014 los incrementos registrados en los “*costos con transporte*” ascienden a un 28,87%; mientras que las estimaciones “*sin costos de transporte*” alcanzan el 23,79%. Es decir que el aumento del costo del transporte en el marco de la actividad logística es significativo.

Por su parte, en el caso de los ingresos de los *fleteros autónomos* (FA - Grupo 2 B), no podemos establecer una comparación, en sentido estricto, con los de un trabajador en relación de dependencia. Sin embargo, si bien los ingresos de los fleteros superan las remuneraciones de los otros dos grupos analizados, aquéllos prestan sus servicios bajo una relación comercial, por lo que todas las obligaciones que emanan de dicho vínculo quedan bajo su responsabilidad, asumiendo así el riesgo empresario. Por lo tanto, si bien tienen ingresos mayores, el hecho de afrontar el riesgo empresario marca una fuerte diferencia respecto a los otros dos grupos analizados, puesto que, considerando los costos de mantenimiento, el pago de impuestos y demás obligaciones que emanan del ejercicio de la actividad, estimamos que sus ingresos reales se aproximan a los de un trabajador en relación de dependencia, aunque esto depende de cada caso en particular.

4.2. Jornada

Para los trabajadores de los *Grupo 1* y *Grupo 2 A*, la LCT en su artículo 197 define a la *jornada de trabajo* como todo el tiempo por el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, incluyendo los momentos de inactividad en los que queda a disposición de su empleador. Respecto al descanso, ese mismo artículo establece que *la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador así como la diagramación de los horarios*. No obstante, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa no menor a 12 horas. Más allá de la normativa general aplicable a todos los trabajadores, el CCT N° 40/89 dispone que la jornada de trabajo debe ser de ocho horas diarias, de lunes a viernes, y de cuatro horas los días sábados. También, puede establecerse la distribución del total de horas semanales de lunes a viernes, no pudiendo excederse de ocho horas y cuarenta y cinco minutos por día, lo que pone en debate el uso del pago de “*horas extras*” a los trabajadores del Grupo 1, señalado en el apartado anterior, considerando además que tratándose de una actividad de suma concentración y desgaste mental, como lo es la conducción de camiones con cargas, la extensión de la jornada puede aumentar las posibilidades de accidentes viales.

Respecto a la diagramación de la jornada de los *fleteros autónomos* (FA) (Grupo 2B) el horario de prestación de servicios y la fijación de descansos diarios teóricamente se rige por el contrato comercial celebrado con la empresa contratante. Sin embargo, la información recabada muestra que, para los tres grupos estudiados, la jornada se desarrolla en función del tiempo que insuma realizar los traslados asignados y *diagramados por el OLP*.

Con todo, los datos recabados indican que la jornada de trabajo suele ser más intensa en el *Grupo 2 A*, con 64 hs. semanales, mientras que el *Grupo 2 B* cumple unas 59 hs. semanales. El *Grupo 1* es el único que cumple las 45 hs. semanales “reglamentarias”.

Debemos señalar que en el caso particular del *Grupo 2B, fleteros*, si bien manejan cierta libertad a la hora de establecer la cantidad de viajes que realizan por día, hemos constatado que los PST les asignan una cantidad mínima de viajes diarios (de 4 a 5), pues consideran que de lo contrario “*el camión no rinde*”. Esto indica que bajo una lógica puramente comercial, los PST al contratar *fleteros* buscan invertir en el “*alquiler*” de un bien de uso (el camión), por lo que su evaluación en términos de costos y beneficios se apoya en el “rendimiento del camión” para lograr así un mayor margen de ganancia. Al mismo tiempo, constatamos que la asignación de viajes y el *diagrama de recorridos de los FA* los establece el OLP, buscando así mejorar su productividad.

5. Reflexiones finales

Esta ponencia buscó reflexionar acerca de las estrategias de descentralización de los servicios de transporte en una empresa logística internacional –a la que denominamos, *operador logístico principal (OLP)*–, buscando mostrar cómo esas estrategias pueden precarizar las condiciones de contratación de los trabajadores que prestan servicios a lo largo de la cadena de subcontrataciones que se configura entre: el OLP, los transportistas que éste contrata –denominados *proveedores de servicios de transporte (PST)*– y, finalmente, los *fleteros autónomos (FA)*, contratados por los PST para realizar el traslado de las mercaderías.

Con tal sentido el recorrido analítico mostrado a lo largo de estas páginas nos permite sostener que en el plano *laboral* la decisión del OLP de descentralizar los servicios de transporte se orienta a minimizar los posibles conflictos vinculados a la representación de un gremio con una fuerte capacidad de presión, como lo es el sindicato de Camioneros, y a su vez, relegar responsabilidades a terceros respecto a las obligaciones que pueden surgir de aquel tipo de vínculo (como por ejemplo, los pagos a la seguridad social).

En el plano *económico*, el hecho de que en la actualidad el 90% de los servicios de transporte y la distribución del OLP se externalice, indica que este tipo de empresas tienden a desligarse no solo de procesos secundarios al desarrollo de su actividad principal, sino también de aquéllas ligadas al núcleo del negocio, buscando así reducir costos operativos y laborales, con el objetivo de sostener o aumentar su competitividad en el sector.

En suma, la configuración de la cadena de subcontratación de servicios de transporte del operador logístico seleccionado presenta elementos claves que, según la OIT (2011), caracterizan el trabajo precario. Entre ellos: la posible presencia de diversos empleadores,

relaciones de trabajo encubiertas o ambiguas y el subregistro de parte de su salario. Por estos motivos, aunque la subcontratación no implica, necesariamente, la precarización de las relaciones laborales, en circunstancias como las observadas, la conexión es inevitable. Por estas razones, y en función del supuesto que guió nuestro trabajo, interpretamos que si bien la precarización de las condiciones de contratación son más profundas en el caso de los *fleteros* (quienes se desempeñan por fuera de la normativa laboral, prestando servicios bajo la lógica comercial), también constatamos a través del estudio del Grupo 2A, que la precarización de las condiciones de contratación se extiende a trabajadores asalariados (*cuasi o pseudo*) formales.

En virtud de lo dicho, creemos que es indispensable apelar al rol de los representantes sindicales, en este caso, Camioneros, el Estado y los empresarios del sector transporte y logística, para que conjuntamente impulsen políticas orientadas a disminuir los efectos de la precarización ligados a las estrategias de subcontratación de los servicios de transporte.

6. Bibliografía

- BATTISTINI, O. (2010), *La subcontratación en Argentina*. LASOS/CEFS/CTA, Buenos Aires, Imprimac. Disponible en <http://www.cefs.org.ar> [Consulta: 23 de agosto de 2013].
- C3T-UTN (2007), *El Transporte Automotor de Cargas en la Argentina*, Buenos Aires, Centro Tecnológico de transporte, tránsito y seguridad vial. Secretaría de extensión Universitaria. Universidad Tecnológica Nacional. Disponible en <http://www.edutecne.utn.edu.ar> [Consulta: 7/10/13].
- CAPÓN FILÁS, R. (2010), “Notas sobre la Recomendación 198”, en Álvaro Orsatti, *El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado. Hacia la vigencia de la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo*, FSAL/ACTRAV/OIT.
- CEDOL - ARLOG (2011), *Marco Jurídico de las Operaciones Logísticas*. Cámara Empresaria de Operadores Logísticos. Disponible en <http://www.cedol.org.ar> [Consulta: 05/12/13].
- CORNAGLIA, R. (2010), “Tras la bruma de la tercerización, la responsabilidad de la empresa. La jurisprudencia de la C.S.J.N. en materia de solidaridad laboral”, *Revista de Derecho del Trabajo*, 7, Buenos Aires, La Ley.
- DEL BONO, A. (2008), “Producción de servicios orientados hacia la exportación. Empleos y trabajos del siglo XXI: los call centers offshore en Argentina”, en *Revista Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo*, 7.
- ERMIDA URIARTE, O. y COLOTUZZO, N. (2009), *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima, Proyecto FSAL/OIT.
- ESPONDA, M. A. y BASUALDO, V. (2013), *Tercerización: aportes para un estudio de sus orígenes, formas de conceptualización e impactos en América Latina*. Programa de estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial, Buenos Aires, FLACSO.
- GIORLANDINI, E. y GIORLANDINI, J. (s/f). *Fleteros. Relación jurídica*. Equipo Federal del Trabajo (EFT). Disponible en <http://www.eft.com.ar> [Consulta: 5/12/2013].
- LEPORE, E. y SCHLESER, D. (2006). La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual. Una propuesta de análisis y clasificación. Serie *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 4. SSPTyEL-MTEySS.

- MECON (2011), Logística de cargas. Nuevos desafíos para la programación económica. Nota Técnica N° 48. Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo, Subsecretaría de Programación Macroeconómica, MECON. Disponible en <http://www.mecon.gov.ar> [Consulta: 2/9/13].
- NEFFA, J. C. (2013), “Tercerización y subcontratación laboral: sus efectos sobre los procesos productivos, el empleo y las relaciones laborales”, 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), 7, 8 y 9 de agosto de 2013, Buenos Aires.
- NEIMAN, G. y QUARANTA, G. (2006), Los estudios de caso en la investigación sociológica. En Irene Vasilachis de Gialdino (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 213-237), Barcelona, Gedisa.
- OIT (2011), Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario, disponible en <http://www.ilo.org> [Consulta: 20/9/13].
- ONDaT-C3T (2013), Informe sobre la distribución modal de cargas de larga distancia de cabotaje de Argentina. Disponible en <http://www.ondat.utn.edu.ar> [Consulta: 11/9/13].
- ORSATTI, Á. (2010), *El sindicalismo argentino entre el trabajo autónomo y el trabajo precarizado. Hacia la vigencia de la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo*, Proyecto Fortalecimiento de los Sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina, FSAL/ACTRAV/OIT.
- PALOMINO, H. (2000). Trabajo y teoría social. Conceptos clásicos y teorías contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST), del 17 al 20 de mayo, Buenos Aires, Argentina.
- PALOMINO, H., SZRETTTER, H.; TRAJTEMBERG, D.; ZANABRIA, M.; CASTILLO, V.; ROJO, S. y SCHLESER, D. (2007). Salarios, empleo y empresas (2003-2006). Serie *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 5, (pp.75-125).
- PONTONI, G. (2011), El poder al volante: relaciones laborales en el sector transporte automotor de cargas en la post-convertibilidad, Buenos Aires, C3T/UTN.
- PONTONI, G. (2013), Relaciones laborales en Argentina. El caso Camioneros entre 1991-2011, Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales (inérita), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- SANGUINETI R.W. (2007), Las transformaciones del empleador y el futuro del Derecho del Trabajo. En *Revista de Derecho Social Latinoamérica*, 3, Buenos Aires, Bomarzo.
- STAKE, R. (1994), Case Studies, en Denzin y Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, Cap. 14. Sage Pubs.
- TRIBUZIO, J. (2009), “Contratación externa de la actividad empresarial”, *Revista de Derecho Social Latinoamérica*, 4, Buenos Aires, Bomarzo.
- VALDES DAL RE, F. (2002), “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, t. 2002-A, pp 682, Buenos Aires.