

La ofensiva liberal y la acción sindical en Argentina: un análisis de los desafíos sindicales en el marco de las cadenas globales de valor.

Deborah Noguera¹

Joaquín Lazarte²

Resumen

América Latina atraviesa una nueva ofensiva liberal-conservadora cuya combinación de políticas económicas impacta negativamente en las condiciones de vida de los/as trabajadores/as.

En Argentina, la apertura comercial y la inserción en las cadenas globales de valor constituyeron medidas centrales para el nuevo ciclo económico abierto desde diciembre de 2015. Las políticas económicas conllevan a reconfigurar las respuestas de los/as trabajadores/as y sus organizaciones sindicales, en relación a la correlación de fuerzas que hayan podido construir.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar de qué manera estas transformaciones productivas globales plantean un desafío para los/as trabajadores/as, y sus organizaciones, al reorganizar el mundo del trabajo. Entendemos que los impactos que conlleva la inserción en las cadenas globales de valor reconfigura además las prácticas sindicales llevadas a cabo con el objetivo de no retroceder en materia de condiciones y derechos laborales.

1 Lic. en Economía. Becaria Doctoral del LESET-IdIHCS -CONICET-UNLP. Correo electrónico: deborah_noguera@hotmail.com

2 Lic. en Sociología. Becario Doctoral del LESET-IdIHCS -CONICET-UNLP. Correo electrónico: jo.lazarte@gmail.com

Introducción

Los avances tecnológicos y la liberalización económica en los países en desarrollo de hace dos décadas cambiaron considerablemente las estrategias de las empresas transnacionales, que se organizaron en lo que se denominó Cadenas Globales de Valor³. Esto generó una reorganización productiva y una nueva forma en la división internacional del trabajo. La transformación productiva implicó la fragmentación de las cadenas de valor en distintas etapas y ubicaciones geográficas, de manera que aquellas actividades de bajo valor agregado que requieren menores calificaciones por parte de los trabajadores se localizan en los países donde los salarios son más bajos. Esto conduce a que en estos países las empresas locales necesitan de condiciones de contratación flexibles en línea con las estrategias de las empresas transnacionales que fragmentan, flexibilizan y tercerizan la producción. Las organizaciones de trabajadores, por otro lado, presentan el desafío de enfrentar estas transformaciones de las estrategias productivas globales con el objetivo de, al menos, no retroceder en materia de derechos laborales.

Nuestro país no queda afuera de esta discusión. Desde la asunción al gobierno en diciembre de 2015, la alianza Cambiemos busca implementar un esquema económico que incentive la “llegada de inversiones”, mediante el libre mercado y la “integración” al mundo. Mejorar la rentabilidad y competitividad de las empresas para resultar más atractivos, requiere de una disminución de los costos laborales y de los impuestos que las mismas pagan al Estado. En este sentido, el gobierno implementó una serie de medidas de liberalización económica - como la eliminación de retenciones, aranceles y la desregulación del comercio exterior y el mercado cambiario- y propone medidas de flexibilización del mercado de trabajo.

En este trabajo nos proponemos analizar de qué manera las transformaciones productivas globales plantean un desafío para los trabajadores, y sus organizaciones, al reorganizar el mundo del trabajo. En este sentido, lo estructuramos en tres secciones, además de la presente introducción. En el primer apartado, describimos la lógica de las cadenas globales de valor y las estructuras de gobierno que subyacen a sus dinámicas, considerando las implicancias que esto tiene sobre el mercado de trabajo y las formas de contratación de los trabajadores.

Luego, consideramos las prácticas empresariales enmarcadas en la lógica de las cadenas globales para posteriormente analizar cómo estos mecanismos afectan al movimiento

3 Elegimos el concepto de Cadenas Globales de Suministro para referirnos a las relaciones entre la empresa global y los proveedores locales (OIT, 2016).

sindical, visibilizando las acciones que pueden llevar a cabo a modo de respuestas. En la tercera sección se presenta brevemente el caso de Argentina donde discutimos las medidas de liberalización comercial llevadas a cabo por el gobierno de Mauricio Macri y las implicancias para el mercado de trabajo, así como también las intenciones de transformar la normativa laboral, en sintonía con los requerimientos de las empresas líderes a nivel global. Finalmente, se exponen algunos comentarios a modo de cierre.

El mundo del trabajo en las Cadenas Globales de Valor

Los avances tecnológicos que posibilitaron menores costos de transporte y comunicación y la creciente liberalización económica a partir de los años 70, provocaron una fuerte concentración del capital que dio lugar al surgimiento de las cadenas globales de valor. Estas se definen como la secuencia de actividades que firmas y trabajadores realizan desde el diseño de un producto hasta su disposición final (Gereffi y Fernández-Stark, 2011) y se caracterizan por una gran fragmentación de la producción en etapas y tareas y su posterior tercerización a filiales y proveedores independientes de todo el mundo (Nathan y Sarkar, 2011; Aguiar de Madeiros y Trebat, 2018).

La teoría dominante en el comercio internacional sostiene que la participación en cadenas globales de valor tiene efectos positivos en el crecimiento económico en los países periféricos, ya que genera derrames de conocimiento y productividad. Al mismo tiempo, se ha asumido que esta mejora en el plano económico se traduce automáticamente en beneficios sociales. Sin embargo, es escasa la evidencia que vincula positivamente la integración en cadenas globales de valor con el crecimiento (Smichowski *et. al.*, 2016), y aun así tampoco se verifica empíricamente que el crecimiento económico traiga aparejadas necesariamente mejoras en el plano social (Milberg y Winkler, 2013).

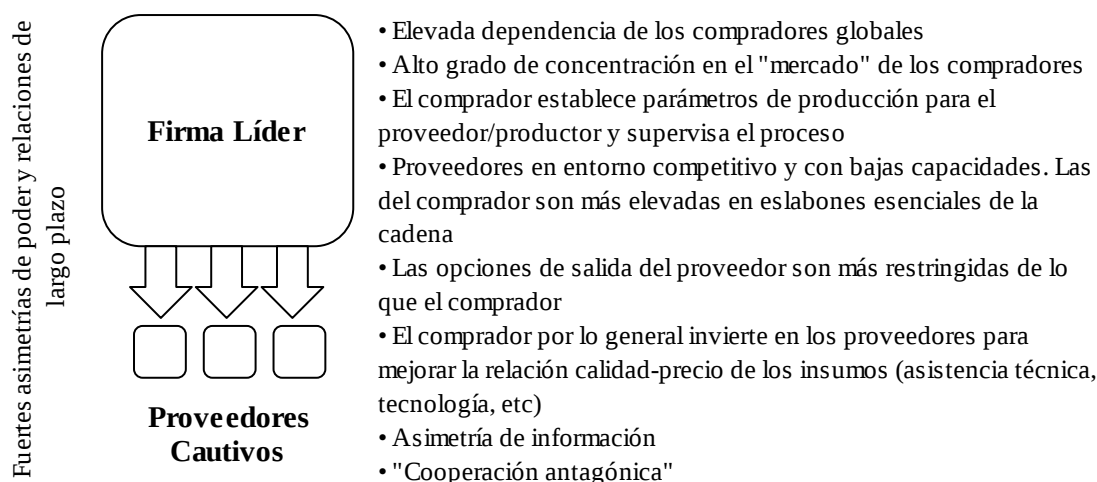
El crecimiento de las cadenas globales de valor ha dado lugar a una amplia y desigual división internacional del trabajo y, en consecuencia, a una distribución desigual del valor entre las actividades en que las rentas económicas son generalizadas (servicios, tecnología) y las actividades donde el grado de competencia es elevado (manufacturas especialmente). Hoy las cadenas globales lideran los flujos financieros y comerciales y están gobernadas⁴ por firmas con capacidad para *“influir en las actividades de otras empresas de la cadena (...)*

4 El concepto de gobernanza hace referencia a cómo se distribuye el poder en las cadenas globales de valor y cómo las empresas líderes de la cadena controlan y toman las decisiones ligadas a la organización del proceso productivo (Gereffi, 2005; Gereffi, 2014).

Este poder es ejercido mediante el control a la entrada y salida de empresas en la cadena, monitoreo a los proveedores” (Gereffi et. al., 2001:5) y el control de recursos claves.

Este es el caso de los países de América Latina, donde los esquemas de gobierno que subyacen a la dinámica de las cadenas de valor son cuasi-jerárquicos. Esto implica relaciones de marcadas asimetrías (de poder y recursos) entre los compradores globales y los proveedores locales (ver figura 1). Por este motivo, Humphrey y Schmitz (2002) señalan que la integración en cadenas globales de valor es una espada de doble filo porque, por un lado, “(...) las empresas de los países en desarrollo pueden exportar a mercados que de otro modo les sería difícil penetrar” y, por otro, “se vinculan a relaciones que evitan el upgrading funcional y los dejan dependientes de un pequeño número de clientes poderosos. En algunos casos, las relaciones exclusivas con grandes compradores les impiden diversificar su base de clientes. Esto aumenta aún más el costo de la 'opción de salida', atándolos a su comprador clave.” (Humphrey y Schmitz, 2002: 1024). Así, se observan fuertes asimetrías de poder y recursos (tecnológicos, económicos) y una relación de explotación y subordinación entre empresas y países.

Figura 1. Estructura de gobernanza cuasi-jerárquica (o cautiva) en las cadenas globales de valor



Fuente: elaboración propia en base a Gereffi et. al. (2005) y Humphrey y Schmitz (2002)

Adicionalmente, estudios recientes vinculan positivamente la participación en cadenas globales de valor con mejoras en la productividad, pero no así con mejoras salariales (Novick, 2018). Los trabajadores de las empresas proveedoras (localizadas en los países en

desarrollo) no logran apropiarse de las mejoras en la productividad, especialmente debido al poder de negociación asimétrico en favor de los compradores globales que surge como resultado de la forma de gobierno de la cadena. Al mismo tiempo, la estrategia de las empresas líderes, basada en designar a trabajadores de países en desarrollo las etapas tempranas de producción, habilita una amplia desigualdad de ingresos en perjuicio de aquellos países donde los sectores primarios constituyen una parte importante del PBI (Costinot, Vogel y Wang, 2012). Así, se observan fuertes diferencias respecto a la creación de empleo, la calidad del mismo y los niveles salariales entre los trabajadores de los países centrales frente a aquellos de los países periféricos en el marco de las cadenas globales de valor (Novick, 2018).

Formas que adquiere la contratación de trabajadores

Desde la proliferación de la lógica de las cadenas globales de valor la especialización productiva ya no está en productos determinados, sino que está en funciones específicas dentro de la cadena de valor. Las empresas líderes o principales de la cadena deciden cuáles son las funciones que quieren realizar ellas mismas, tercerizando el resto, pagando salarios de eficiencia a los empleados que contratan⁵. El fenómeno de la tercerización productiva u *outsourcing* consiste en transferir por parte de una firma a proveedores externos, la realización de determinadas actividades necesarias para el funcionamiento operativo de la misma empresa, como la provisión de ciertos bienes o servicios. Las actividades que se tercerizan no se limitan solo a cuestiones administrativas, de selección de personal o determinados servicios como seguridad y limpieza, sino que también alcanzan actividades vinculadas directamente con el proceso productivo (procesos industriales y servicios asociados).

La tercerización internacional tiene tres grandes ventajas para las empresas líderes o de marca reconocida. En primer lugar, les permite comercializar sus productos en mercados no competitivos mientras que los insumos son adquiridos de proveedores que operan en mercados altamente competitivos ubicados en países periféricos (Aguar de Madeiros y Trebat, 2018). De esta manera, las empresas líderes captan la mayoría de las rentas del

⁵ En el modelo de salarios de eficiencia se considera que las empresas líderes emplean a aquellos trabajadores de mayor calificación y pagan a sus empleados salarios mayores que el promedio del mercado para incrementar su productividad (Shapiro y Stiglitz, 1984).

comercio internacional, lo que implica una carga para el salario que se paga a la mano de obra no calificada.

Por otro lado, la tercerización habilita a las empresas líderes tanto a segmentar mejor los mercados de trabajo (Nathan y Sarkar, 2011) como a imponer mayores flexibilidades de contratación.

Por último, esta estrategia permite reducir el capital inmovilizado (y la propensión del capital a restringir la movilidad del trabajo). Esta fue una de las principales causas de la reducción de la capacidad de negociación de los trabajadores de las economías capitalistas avanzadas en los años ochenta, algo sobre lo que también influyó la mayor competencia de trabajadores con bajos salarios en países periféricos. Así, frente a la creciente movilización del capital que posibilitó la desregulación e internalización financiera, se reduce el margen de intervención y presión de los trabajadores.

La combinación de estos tres efectos incrementa la flexibilidad o movilidad empresarial. Esta flexibilidad que adquieren las empresas en el marco de la fragmentación y tercerización productiva que caracteriza a las cadenas globales de valor, tiene implicancias sobre las condiciones de empleo, que se intensifican cuando las estructuras de gobierno de las cadenas globales de valor son cuasi-jerárquicas.

La asimetría de poder entre la empresa líder de la cadena y las subordinadas (proveedoras) y las bajas competencias de estas mismas, permite que la primera, además de controlar cuánto y cuándo producir, pueda suspender o cambiar sus pedidos según sus necesidades y en los tiempos que le resulten convenientes. Esto se traslada al proceso de trabajo de las empresas proveedoras que deberán acelerar su ritmo de trabajo si la cantidad del pedido es incrementada por la empresa líder, o bien parar la actividad si el comprador suspende los contratos. Por este motivo, para poder enfrentar estos cambios (que pueden ser bruscos) en los tiempos de trabajo, las empresas subcontratadas intentan introducir condiciones laborales flexibles, trasladando la flexibilidad de la empresa líder a los trabajadores (Fernández-Massi, 2012).

Al mismo tiempo, esta dinámica habilita la segmentación del mercado de trabajo ya que en un mismo espacio convivirán trabajadores contratados directamente por la empresa y trabajadores contratados por empresas contratistas o bien, en condiciones más inestables que el resto (Fernández-Massi, 2015). Como señalan Iranzo y Ritcher (2012) “*Con la*

externalización se ha legitimado el establecimiento de una desigualdad de trato en todos los terrenos entre individuos que pueden incluso estar haciendo las mismas tareas, quebrando uno de los principios básicos sobre el que se construyó la legislación laboral, que obliga a pagar igual salario por trabajo igual.” (citado en Fernández-Massi, 2015:10).

Además de estos mecanismos que afectan especialmente a la estabilidad del puesto de trabajo de aquellos trabajadores “eventuales”, la tercerización internacional afecta al conjunto de trabajadores en los países subordinados, ejerciendo una presión a la baja sobre los salarios de los empleados contratados directamente por la empresa y afectando también al movimiento sindical.

La acción sindical enmarcada en las Cadenas Globales de Suministro

En este apartado trabajaremos dos cuestiones que hacen a la discusión. Por un lado, daremos cuenta de las prácticas empresariales enmarcadas en la inserción en las cadenas globales de valor preguntándonos qué estrategias llevan a cabo para flexibilizar la mano de obra y precarizar las relaciones laborales. Además, indagaremos aquellas acciones sindicales que surgen como respuesta a la hora de enfrentar la avanzada empresarial. Llevaremos a cabo un breve relevamiento bibliográfico de las principales formas de acción sindical emprendidas por los trabajadores, y sus organizaciones. Más allá de diferenciaciones puntuales, todas rescatan la necesidad de consolidar una estrategia común frente a los procesos de transnacionalización del trabajo y la deslocalización de los momentos de la producción.

Para enmarcar la discusión acerca de las estrategias sindicales frente a las prácticas de las empresas en función de los procesos de inserción en las cadenas de suministro, tenemos que mencionar cuáles son los objetivos que, entendemos, éstas últimas persiguen. Según Delfini, las empresas “(..) han tendido a individualizar las relaciones laborales, a desvincular al trabajador de la representación gremial para debilitar a los sindicatos y las solidaridades generadas en los espacios de trabajo” (Delfini 2014:44) con la intención clara de que, si éstas existen, lo hagan en el marco de referencia de la empresa. Estas múltiples formas para flexibilizar la mano de obra y debilitar el poder sindical presenta vastos desafíos para las organizaciones sindicales, cuestión que daremos cuenta más adelante. En principio, que no existan marcos globales de acción sindical, y en el contexto de una expansión y consolidación de la inserción en las cadenas globales de suministro, contribuye a la debilidad de su accionar

y al incremento en el poder de disposición por parte de los entramados empresariales. Los objetivos que mencionábamos, podemos encontrarlos en prácticas empresariales como “(...) *los procesos de tercerización, cierre de empresas, contratos diferenciales para los empleados, políticas agresivas hacia los sindicatos, políticas de selección y reclutamiento de personal y el impedimento de incorporar personal con trayectoria ligada a las organizaciones sindicales*” (Delfini, 2014:44).

En este sentido, y para complejizar el análisis respecto a las prácticas empresariales, encontramos en el Informe IV 2016 de la OIT un aporte interesante sobre las formas que adquiere la flexibilización en esta etapa. En éste, se sostiene que existen tres tipos de flexibilidades que nos demuestran las formas que puede adquirir la relación empresa-trabajadores en el marco de la inserción en cadenas globales de suministro en función de los objetivos que se persigan. : “(...) *a) tener la posibilidad de contratar trabajadores con un breve preaviso, a fin de que la empresa pueda responder a la demanda estacional o a las fluctuaciones de los ciclos de producción (flexibilidad cuantitativa); b) tener la posibilidad de modificar con facilidad las tareas asignadas a los trabajadores (flexibilidad funcional), y c) tener la posibilidad de variar los niveles de remuneración (flexibilidad salarial)*” (Informe OIT 2016:26). Se agrega, además, que existe otra manera de apuntalar la flexibilidad de la mano de obra que consiste en la contratación de las agencias de empleo, en la cual “(...) *el empleador legal es independiente de la entidad para la que se efectúa el trabajo.*” (Informe OIT, 2016:26). En este sentido, las flexibilidades cuantitativa, funcional y salarial nos habilitan a reflexionar sobre la forma que adquiere la relación empresa-trabajador y el marco de condicionamientos que supone ésta respecto a las organizaciones sindicales.

Por el lado de las acciones sindicales, el proceso de inserción en las cadenas de suministro, le plantea enormes desafíos a las organizaciones sindicales en un contexto donde se asienta la tendencia a la creciente movilización internacional del capital, en la cual se reducen los márgenes de intervención y presión de los trabajadores, erosionando su poder de negociación. Esta situación de internacionalización y transnacionalización del capital afecta a los trabajadores y sus organizaciones en una *doble vía*, a decir de De La Garza: “(...) *desde arriba, debido a la movilidad actual y potencial del capital vis a vis la del trabajo y desde abajo, cuando las condiciones sociales y las normas regulatorias locales son desmanteladas en los intentos por exponer el trabajo al mercado y por atraer o retener al capital móvil.*” (De La Garza Toledo, 2016:178-179). Esta última idea, como veremos más adelante, conlleva a la posibilidad de transformar la normativa vigente en detrimento de los derechos laborales

conquistados por el movimiento sindical a lo largo del siglo XX en nuestro país, por iniciativa del poder ejecutivo.

Para nuestra manera de comprender el análisis de la inserción en cadenas globales de suministro, tenemos que incorporar qué sucede por el lado del movimiento sindical. Encontramos algunos aportes que nos permiten reflexionar sobre la forma en que los trabajadores organizados en sindicatos llevan adelante la defensa de sus derechos.

En este sentido, Campos elabora una definición de una estrategia cuya finalidad es enfrentar los procesos de deslocalización desde la organización de los trabajadores en términos internacionales, identificándola como *colaboración sindical transfronteriza*. Amplía el concepto, afirmando que forma parte de “(...) *una estrategia defensiva, planeada y ejecutada por los trabajadores organizados, para reforzar la protección de sus condiciones laborales [...] formando y haciendo uso de redes de organizaciones de trabajadores y sociales a nivel transnacional para potenciar la defensa de sus intereses (...)*” (Campos, 2017:104).

El autor, construye además una clasificación para dar cuenta de las múltiples formas que encuentran los/as trabajadores/as para colaborar entre ellos/as de manera transnacional, definiendo dos formas que puede adquirir: “(...) *una forma de colaboración voluntaria significa que la relación se da de manera informal, por acuerdos verbales o bien por tradición, mientras que la institucionalizada es una colaboración que está normada por tratados, leyes, acuerdos, convenios o reglamentos*” (Campos 2017:108). A su vez, ambas pueden “(...) *darse de forma esporádica, para tratar un caso en particular o una crisis, como de forma continua, dentro de un plan de colaboración con metas de largo plazo.*” (Campos 2017:108). Resulta interesante identificar experiencias de organización sindical que llevaron a cabo diferentes estrategias de colaboración y que han logrado avances en lo que refiere a la modalidad de contratación y condiciones de trabajo. De esta manera, independientemente de llevar a cabo estrategias voluntarias o institucionalizadas, creemos que generan antecedentes para discutir la necesidad de crear una entidad gremial transnacionalizada que habilite a mejorar las condiciones de trabajo, empleo y contratación.

En el mismo sentido, y con el eje puesto en discutir esta necesidad, autores como Fitcher mencionan que se trata de desarrollar estrategias desde los/as trabajadores/as para atravesar las cadenas de valor y esto implica “(...) *incorporar la dimensión transnacional en la sindicalización de las cadenas globales de valor*” (Fitcher 2015:8). Un ejemplo fáctico de

esta recomendación es el caso de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) que *“(...) utiliza los términos “vertical” y “horizontal” para referirse a la sindicalización “a lo largo” y “dentro” de las cadenas de valor. “Vertical” y “a lo largo” aluden a la red sindical establecida a través de diferentes segmentos u operaciones de una cadena global de valor, mientras que las palabras “horizontal” y “dentro” están relacionadas con lugares de trabajo, centros o conglomerados específicos.”* (Fitcher 2015:8). Encontramos en este caso un ejemplo donde se consolidó una estrategia de colaboración, en palabras de Campos, en la cual la organización sindical transnacionalizada intenta discutir las modalidades de contratación y las condiciones de trabajo, así como defender los derechos laborales.

Los aportes sistematizados hasta aquí intentan demostrar la necesidad de la organización de los/as trabajadores/as a escala internacional y la actualización de los aspectos organizacionales del sindicalismo en los países que analizan. Las múltiples formas de organización presente en las organizaciones sindicales, a niveles nacional e internacional, deben ser una potencialidad y no una limitación a la hora de llevar a cabo estrategias para la organización y la representación de la voz de los/as trabajadores/as en las cadenas globales de suministro.

La intención de Argentina de integrarse al mundo

Los cambios institucionales que implicaron la desregulación y privatización en los años 90, contribuyeron a incrementar significativamente la dependencia de las exportaciones manufactureras del mundo en desarrollo respecto de la tecnología extranjera. En este contexto, Argentina (al igual que América Latina en general) optó por estrategias “integracionistas” como modo de inserción internacional. De esta manera, la estrategia de crecimiento se orientó a copiar a los inversionistas extranjeros, en lugar de promover los sistemas nacionales de innovación (Amsden, 2001).

Luego de la crisis, se inició un proceso político que, si bien compartía algunos rasgos de continuidad con el proceso precedente, recompuso el rol central del Estado como conductor del ciclo económico y promovió la creación de empleo, el crecimiento del consumo y políticas con cierto grado de autonomía en el plano internacional (Míguez, 2017). A contramano de esto, el gobierno de Cambiemos asume en diciembre de 2015 remarcando la

necesidad de “integrarnos” al mundo y abandonar así el “aislamiento” en el que nos encontrábamos.

Las medidas de liberalización fueron las primeras en ser aplicadas: en el mercado cambiario, con la eliminación de las retenciones a las exportaciones de cereales, oleaginosas y minería y de los aranceles a las importaciones de manufacturas, la derogación de régimen de las Declaraciones Juradas Anticipadas de Importación y la reducción de los subsidios al sector energético para atarnos a los precios internacionales. Claramente, en la estrategia de reinserción al mundo que sigue el gobierno de Cambiemos se refuerza la posición de Argentina en las cadenas globales de valor como proveedor de materias primas e insumos básicos, lo cual tiene importantes implicancias para los trabajadores.

En primer lugar, la eliminación de los aranceles a la importación de manufacturas afecta negativamente a la producción de los sectores industriales que abastecen al mercado interno. Esto es debido a que, si bien la eliminación de la protección y una mayor competencia contribuyen a reducir los costos de los insumos y bienes de capital importados (reduciendo los costos de producción local), los bienes industriales locales competirán con producciones llevadas a cabo con tecnología más avanzada y una mayor productividad (como el caso de productos europeos o asiáticos), es decir, mucho más competitivos. Como es esperable que el segundo efecto predomine sobre el primero (reducción de costos de la producción local), la eliminación de los aranceles tendrá efectos negativos sobre entramado industrial local, generando costos en términos de ocupación y generación de puestos de trabajo (Míguez, 2017).

En segundo lugar, concentrarse en afianzar la posición que Argentina ocupa hoy en día en las cadenas globales de valor (concentrada en eslabonamientos hacia adelante) no pareciera ser una buena estrategia de desarrollo. Las producciones del sector agroexportador cuentan con pocos eslabonamientos en la estructura productiva nacional, bajo contenido de valor agregado, poca capacidad de generación de empleo y baja probabilidad de generación de efectos derrame de tecnología (Míguez, 2017).

La combinación de estos dos efectos, implica una importante desventaja, ya que, a mayor dependencia de insumos extranjeros, menor es la participación del valor agregado doméstico en las exportaciones brutas y, en consecuencia, menor es la apropiación del valor incorporado en los bienes que producen y comercializan, por parte de las empresas y trabajadores

nacionales (Aguiar de Madeiros y Trebat, 2018), presionando a la baja sobre los salarios. Adicionalmente, producto de que el sistema de gobierno que domina en las cadenas globales de valor en la región es cuasi-jerárquico, al descender a lo largo de los diferentes eslabones de las cadenas de valor entre el comprador global y sus proveedores (y también al interior de las redes o cadenas nacionales), se observa un deterioro de la calidad del empleo y de los salarios (Novick, 2018).

Por último, no todos los sectores económicos tienen las mismas capacidades de absorción de trabajadores, de modo que la especialización productiva y la desprotección del sector manufacturero (principal empleador) provocan desocupación. La industria manufacturera emplea al 19% de los trabajadores registrados totales, mientras que el sector agroexportador emplea a menos del 5%, 887 mil trabajadores menos que el sector industrial⁶; de manera que el sector agroexportador debería crecer 3 veces más de lo que cae el sector manufacturero (manteniendo constante la relación empleo-valor agregado) para no incrementar el desempleo. Sin embargo, luego de más de dos años de implementación de las medidas de desprotección, el sector industrial expulsa trabajadores que no son absorbidos por el sector agroexportador⁷.

En sintonía con esto, nuestro país asiste hoy a una discusión fundamental que se relaciona fuertemente con las indagaciones que queremos llevar a cabo en este trabajo. El Poder Ejecutivo, en el mensaje de la apertura de las sesiones ordinarias legislativas 2018, sugirió discutir una reforma de la normativa laboral vigente en nuestro país. Estudios especializados en el tema⁸ han demostrado la similitud con las reformas en países como Brasil y Francia⁹. En éstos, el diagnóstico se centró en los supuestos “altos costos laborales” así como en la necesidad de “blanquear trabajadores” y “modernizar el mercado de trabajo”. Entendemos que la pretensión de la alianza gobernante actual en nuestro país es la de amoldar la normativa vigente a las necesidades de los conglomerados empresariales internacionales y a la medida de la inserción en las cadenas globales de suministro que Argentina viene

6 Cifras extraídas de las bases usuarias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (28/09/2018), correspondientes a los registros administrativos de SIPA.

7 Según datos de SIPA, entre 2015 y 2017, ha caído el empleo registrado tanto en el sector industrial (-53 mil trabajadores) como en el sector agropecuario (-591 trabajadores).

8 Ver el Documento de Trabajo de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas “Reforma Laboral. Documentos críticos sobre los proyectos de ley presentados por el Poder Ejecutivo Nacional”. Marzo 2018.

9 Ver el Informe Especial del Instituto para el Desarrollo Económico y Social de la Provincia de Buenos Aires -IDESBA de la CTA-PBA “2017: año de reformas laborales regresivas”. Noviembre de 2017.

consolidando como estrategia comercial. Los cruces entre la inserción del país en las cadenas globales de suministro y el mundo del trabajo pueden analizarse desde la supuesta necesidad de amoldar la normativa laboral a las condiciones que los entramados empresariales globales pretenden imponer.

Comentarios finales

Los cambios institucionales asociados a la globalización del comercio y la producción han hecho que sea más fácil para las empresas tercerizar actividades y reubicar instalaciones en zonas de salarios más bajos (como la región latinoamericana), colocando una presión a la baja sobre los salarios en los países receptores y limitando el poder de negociación de los trabajadores. Al mismo tiempo, la desregulación financiera facilitó a las empresas transferir fondos a distintas partes del mundo (especialmente a jurisdicciones de baja imposición fiscal), contribuyendo a redistribuir el ingreso en la cadena de valor de los trabajadores productivos a los accionistas y ejecutivos asalariados.

En el caso de los países de América Latina, esta situación se agrava producto de que el esquema de gobernanza de las cadenas de valor en las que se inserta son cautivos o cuasi-jerárquicos, lo que determina relaciones de poder asimétricas en favor de compradores globales. Las empresas locales trasladarán la flexibilidad de su relación con los clientes hacia la relación con sus propios trabajadores, introduciendo formas de contratación flexibles. Esta situación constituye una amenaza para el movimiento sindical al reducir su capacidad de negociación.

Para hacer frente a esta situación, el movimiento sindical a nivel global puede tanto desarrollar estrategias de colaboración como así también acciones sindicales transfronterizas, trabajados en apartados anteriores. Si bien no hemos profundizado en evaluar sus resultados, entendemos que esas formas de enfrentar la avanzada empresarial constituyen entramados de protección hacia los trabajadores. Posibles extensiones de este trabajo pueden abocarse a ahondar esta relación.

En el caso particular de la Argentina actual, las medidas de liberalización económica implementadas se alinean con una integración al mundo que refuerza la posición del país en las cadenas globales de valor como proveedor de materias primas e insumos industriales de bajo contenido de valor agregado y pocos encadenamientos a nivel nacional. Estas medidas perjudican a la industria local, que constituye el principal sector demandante de mano de

obra, planteando importantes problemas de empleo y presionando a la baja sobre los salarios. A esto, se suman las intenciones de introducir reformas en el marco normativo del mercado de trabajo que tienden a flexibilizar las condiciones de contratación, como hemos introducido anteriormente. Estamos entonces frente a una doble situación de incertidumbre en lo que se refiere al mundo del trabajo contemporáneo en nuestro país: una inserción productiva en el mundo que flexibiliza y precariza la mano de obra y una posibilidad de reforma laboral que viene a degradar los derechos laborales de los/as trabajadores/as. En este sentido, resulta de interés tender puentes, académicos y políticos, que puedan indagar las relaciones entre una y otra en función de aportar a la adecuación de la esfera sindical a los nuevos desafíos que se plantean a escala global.

Referencias bibliográficas

Aguiar de Madeiros, G. y Trebat, N. (2018). “Las finanzas, el comercio y la distribución del ingreso en las cadenas globales de valor: implicancias para las economías en desarrollo y América Latina” en Martín Abeles, Esteban Pérez Caldentey y Sebastián Valdecantos (ed.), Estudios sobre financierización en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 152 (LC/PUB.2018/3-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2018.

Amsden, A. (2001), *The Rise of “the Rest”: Challenges to the West from Late-Industrializing Economies*, Oxford, Oxford University Press.

Campos Rubio, J. (2017) Propuesta de un modelo de análisis de estrategias de colaboración sindical transfronteriza [Proposal for a model for analyzing strategies for cross-border trade union collaboration]. Estudios Fronterizos.

Costinot, A., J. Vogel y S. Wang (2012), “Global Supply Chains and Wage Inequality”, Paper and Proceedings Vol. 102 N° 2 [en línea] <https://economics.mit.edu/files/7461>.

De la Garza Toledo, E. (2016). Deslocalización de servicios y acción sindical: la organización gremial de los trabajadores de los centros de llamadas de la Argentina. *Revista Andaluza de Antropología* N° 11.

Delfini, M. (2014). Empresas transnacionales en Argentina: gestión del trabajo y estrategia hacia los sindicatos. *Revista Estudios Sociales* Nro 4.

Fernández Massi, M. (2012). Teorías para armar: aportes de los enfoques segmentacionistas para pensar la subcontratación [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En *Memoria Académica*.

Fernández Massi, M. (2015). Regulación de la subcontratación, modelo de negocios y calidad del empleo. Las propuestas en la Argentina a la luz de las reformas contemporáneas en América Latina. 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 5,6 y 7 de agosto de 2015, ASET.

Fitcher, (2015) Sindicalización dentro y a lo largo de las cadenas de valor. Fundación Friedrich Ebert | Política Global y Desarrollo Hiroshimastrasse 28 | 10785 Berlín | Alemania

Gereffi, G. (1994). The Organization of Buyer-driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks in G. Gereffi y M. Korzeniewicz(eds.). *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, Praeger, pp. 95-122.

Gereffi G. y Fernandez-Stark (2011). Global value chain analysis: A primer Report prepared for World Bank training workshop on Global Value Chains. Center on Globalization, Governance & Competitiveness (CGGC), Duke University, Durham, North Carolina, USA.

Gereffi, G., y Sturgeon, T. (2004). Globalization, employment and economic development: a briefing paper. Cambridge, MA: MIT Industrial Performance Center.

Gereffi G., Humphrey J. y Sturgeon T. (2005). The Governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy*, vol. 12, no 1, pp. 78-104.

Humphrey, J. y Schmitz, H. (2002) 'How Does Insertion in Global Value Chains Affect Upgrading in Industrial Clusters?', *Regional Studies* 36(9): 1017–27.

Iranzo, C., y Richter, J. (2012). Las implicancias de la subcontratación laboral. In J. C. Celis Ospina (Ed.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 41–65). Medellín: CLACSO; Ediciones Escuela Nacional Sindical (ENS).

Míguez, M. C. (2017). La política exterior del primer año de gobierno de Mauricio Macri. ¿Situación instrumental del Estado?, *Revista Estado y Políticas Públicas* 8: 103-120.

Nathan, D. y S. Sarkar (2011), “A note on profits, rents and wages in global production networks”, *Economic and Political Weekly*, vol. 46, N° 36, Mumbai, Sameeksha Trust.

Novick, M. (2018). *El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión social. Serie Políticas Sociales (228)*, CEPAL.

OIT (2016) *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Conferencia Internacional del Trabajo, 105°reunión – Ginebra, Suiza.*

Smichowski, B. C., C. Durand y S. Knauss (2016). *Uneven development patterns in global value chains: an empirical inquiry based on a conceptualization of GVCs as a specific form of the division of labor*, documento presentado en la 28th Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Berkeley, 24-26 de junio.

Shapiro, C. y Stiglitz, J. (1984). *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. American Economic Review*, 74 (3): 433-444.