

Fragmentación de los mercados de trabajo, bloqueo salarial y desigualdad creciente

Revista: [Pasos a la izquierda N°16 \(Junio 2019\)](#)

Por **EILEEN APPELBAUM**

¿Qué es la fragmentación?

Durante buena parte del siglo XX, una porción significativa de la actividad económica tuvo lugar en grupos de empresas integradas verticalmente y propietarias de divisiones o instalaciones subsidiarias en las que se procesaban las materias primas, se fabricaban los componentes, y se montaban, se comercializaban, se almacenaban y se enviaban los productos manufacturados. En el sector de los servicios, las empresas integradas verticalmente se responsabilizaban de coordinar todas las actividades relacionadas con la producción, el marketing y la entrega del servicio a los hogares o negocios. Una amplia gama de actividades auxiliares (por ej., cafetería, seguridad, limpieza) o funciones especializadas (por ej., gestión de recursos humanos, nómina, TIC) se llevaban a cabo dentro de la empresa. En estas compañías, unas estructuras organizativas jerárquicas sustituían al mercado como forma principal de coordinar la producción.

Las grandes corporaciones integradas verticalmente aparecieron para minimizar los costos de las empresas mediante la gestión de todas las actividades, desde el diseño de los productos o servicios hasta la entrega final a los consumidores. Era económicamente eficiente para las empresas contratar a trabajadores para llevar con ellos a cabo la gama completa de actividades productivas dentro de la empresa, porque los costos de la monitorización burocrática y el control de los empleados eran menores que los costos de la especificación, la monitorización, y la gestión de los contratos con vendedores, contratantes y empresas suministradoras independientes.

Esta situación cambió en el último tercio del siglo XX. En los años setenta y ochenta, aparecieron numerosas innovaciones tecnológicas que afectaron a la producción, el transporte y las actividades de supervisión. Estos avances en la tecnología redujeron de forma espectacular los costos de la monitorización de los contratos entre empresas y de las prestaciones de suministradores y contratantes. Al mismo tiempo, la desregulación en muchas industrias domésticas y la expansión de acuerdos comerciales rebajaron la presión sobre los precios e incrementaron en cambio la presión para reducir costos en los negocios norteamericanos. Las corporaciones integradas verticalmente respondieron centrándose en sus competencias básicas, “nucleares”, y externalizando a empresas subcontratadas tanto las tareas periféricas como algunas funciones especializadas.

El resultado es que, a lo largo de los últimos 50 años, las antiguas corporaciones burocráticas y

jerárquicas han sido desmontadas en buena medida. Las empresas “madres” han mantenido el control de algunas actividades nucleares esenciales, tales como la marca, la investigación, el desarrollo y el diseño, pero ahora subcontratan un gran número de las actividades que son necesarias en el proceso real de generar un producto o servicio y hacer entrega del mismo al usuario final. Las empresas que retienen estas actividades nucleares obtienen con ello una posición dominante sobre una red de compañías más pequeñas y por lo general más vulnerables, con las que contratan para que lleven a cabo una gama de actividades ?producción, logística, marketing, facturación, servicio al cliente, y otras? necesarias en la práctica para crear y distribuir los bienes y servicios en cuestión. La consolidación de un pequeño número de empresas dominantes poderosas en un sector industrial determinado ha ido acompañada por la fragmentación de la producción, porque las actividades consideradas como funciones no esenciales son externalizadas para que las lleven a cabo compañías subcontratadas por la empresa dominante. Las empresas dominantes absorben la mayor parte de los beneficios y las rentas creadas conjuntamente por todas las partes comprometidas en la producción de la mercancía final. Vendedores, suministradores y compañías subordinadas compiten por contratos con la empresa dominante, que con frecuencia se inclina por el presupuesto más bajo. Las empresas subcontratadas se ven abocadas así, con frecuencia, a una carrera hacia el abismo, al operar con márgenes muy estrechos y carecer de capacidad para pagar un salario decente a sus trabajadores.

A lo largo de los últimos 50 años, las antiguas corporaciones burocráticas y jerárquicas han sido desmontadas en buena medida. Las empresas “madres” han mantenido el control de algunas actividades nucleares esenciales, tales como la marca, la investigación, el desarrollo y el diseño, pero ahora subcontratan un gran número de las actividades

La consolidación de empresas dominantes en un sector industrial determinado ha reducido la competencia del mercado y aumentado la capacidad de estas empresas para subir los precios de sus productos: un ejercicio de poder monopolístico. Ese mismo proceso de consolidación de empresas dominantes ha remodelado los mercados de trabajo. Los trabajadores contratados por empresas dominantes tienen aún acceso a los mercados internos y están protegidos de los efectos de la competencia en el mercado de trabajo por normas administrativas que regulan los salarios, la equidad interna entre tareas cualificadas, y las oportunidades para el ascenso de los empleados. Pero un número amplio y siempre creciente de trabajadores están empleados por compañías subcontratadas, sometidas en ocasiones a una competencia brutal para conseguir contratos de las empresas dominantes. Las empresas dominantes ejercen un control abrumador en el momento de establecer los términos de estos contratos: ese ejercicio de poder monopsonico se traduce en salarios más bajos para los trabajadores.

Algunos ejemplos corrientes de *outsourcing*

Muchos hospitales externalizaron hace mucho tiempo los servicios de restauración, limpieza y lavandería, y subcontrataron a otras empresas estos servicios. La seguridad, la jardinería, el mantenimiento y la gestión de los servicios se contratan con frecuencia en el exterior. Cada vez más, la facturación —expresión eufemística con que se conoce en la sanidad privada la gestión del ciclo de ingresos— es subcontratada en el exterior. Como mínimo algunas cuidadoras del hospital pueden estar en la nómina de una agencia suministradora de auxiliares de clínica. Los hospitales contratan incluso a médicos en prácticas, o recurren a profesionales de distintas empresas cuando necesitan radiólogos, anestesistas, expertos en cuidados intensivos neonatales, y staff médico en emergencias. No solo el doctor de Urgencias que te ha salvado la vida puede no ser un empleado del hospital al que te llevó la ambulancia; ese médico puede no pertenecer tampoco a la red de tu compañía de seguros, por más que el hospital sí figure en ella, y puedes verte sorprendido por una minuta elevada con la que la empresa que gestiona las operaciones de facturación del ciclo de ingresos del hospital te acosará hasta que la abones.

Bienvenido al lugar de trabajo fragmentado donde el guarda de seguridad de la recepción del hospital, la persona de Admisiones que tomó nota de la información sobre tu seguro médico, la persona que te sirvió la comida, la persona que limpió tu habitación, el anestesista que asistió a tu cirujano en el quirófano, la persona que te presentó la factura hospitalaria después de que volvieras a casa, todos trabajan para diferentes compañías, y ninguno de ellos para el hospital. Las empresas proveedoras de servicios de limpieza y mantenimiento, por poner un ejemplo, compiten entre ellas por los contratos. Un presupuesto bajo puede ganar el contrato, pero la empresa estará trabajando en el alambre, y los salarios de sus trabajadores se resentirán.

La imagen del lugar de trabajo fragmentado suele ser la de unos empleados que trabajan codo con codo pero figuran en la nómina de diferentes empresas subcontratadas; no es, sin embargo, la única forma en que sucede. Los trabajadores de la lavandería comercial que se ocupa de la limpieza de las toallas y sábanas del hospital son también empleados de una empresa subcontratada que compite para conseguir el contrato del hospital ofreciendo el presupuesto más bajo y aceptando márgenes muy estrechos. Los puestos de trabajo en la lavandería dependen de que el empleador obtenga esos contratos; la paga está condicionada a los términos aceptados por el empleador.

La fragmentación se resuelve en empleo precario para unos trabajadores comprometidos en situaciones laborales no normalizadas

Las operaciones de almacenamiento y logística de un gran número de negocios se contratan fuera. Amazon utiliza en sus centros logísticos a trabajadores de almacén alquilados a una

empresa de trabajo temporal, junto a sus propios trabajadores de plantilla. Las entregas pueden ser realizadas por empresas de transporte que dan trabajo a conductores autónomos. La entrega final —en la puerta misma del cliente— puede ser cubierta mediante trabajadores a demanda o con la intervención de plataformas. En todos estos casos, la fragmentación se resuelve en empleo precario para unos trabajadores comprometidos en situaciones laborales no normalizadas.

Un hotel es un ejemplo clásico de lugar de trabajo fragmentado, donde empleados de recepción, conserjes y porteros que comparten responsabilidades en el vestíbulo del hotel pueden, todos ellos, trabajar para diferentes empleadores. El propio hotel puede formar parte de una gran cadena; una entre muchas cadenas propiedad de una corporación matriz, en esa industria sujeta a una gran concentración de capital.

Las cadenas de restaurantes de comida rápida se rigen en general por un sistema de franquicias. La compañía dominante —por ejemplo, la sede operativa de un McDonald's— es el franquiciador. Contrata con un franquiciado, propietario de un local que quiere destinar a la restauración. El contrato especifica muchos puntos: cuánto habrá de pagar el franquiciado para utilizar la marca de la cadena en su restaurante, cuánto habrá de invertir en acondicionar el restaurante según determinados niveles de exigencia, cuánto le costará utilizar el software del propietario para el control y registro de las transacciones de punto de venta de la compañía, y así sucesivamente. También se especificarán los estándares que el franquiciador espera que cumpla el franquiciado en cuestiones tales como el personal, los menús y la limpieza. En muchas franquicias no queda apenas margen de ganancia para el propietario sometido a todos esos gastos obligados. El franquiciado habrá de esforzarse para poder cubrir otros gastos y pagar la nómina; y los trabajadores del *fast-food* encontrarán miserable la cuantía de sus salarios.

No son únicamente trabajadores poco cualificados los afectados en su trabajo y en su paga por el *outsourcing*. Los servicios de documentación emplean a jóvenes abogados para buscar las referencias legislativas básicas, una tarea que antes solía quedar a cargo de los asociados de primer y segundo año de los bufetes legales. Por más que su paga no es baja en comparación con la de otros trabajadores, ganan solo una fracción mínima de lo que cobran los profesionales asociados, y no tienen ninguna posibilidad de ascender en el escalafón. El personal de atención informática al cliente ubicado en *call centers* diferenciados de la compañía cuyos productos promocionan, se enfrenta de manera relativamente similar a una paga escuálida y a la falta de movilidad y de oportunidades para ascender.

El auge del *outsourcing* interior y la consecuente fragmentación o "*fissuring*" de la producción entre diferentes compañías en un ecosistema productivo, han cambiado el funcionamiento de los mercados de trabajo y el modo como se determinan los salarios. Las empresas dominantes ejercen su poder en el mercado para extraer valor añadido económico. Los sindicatos (y en algunos casos, las normas internas de equidad) permiten que los trabajadores empleados en esas empresas capturen una cuota del valor que han contribuido a crear; pero los trabajadores con características similares empleados en empresas subcontratadas más débiles o vulnerables en el

ecosistema productivo en cuestión, reciben una paga menor a pesar de que su cualificación, su productividad y sus características demográficas son similares a las de los empleados en empresas dominantes. El resultado es un aumento de la desigualdad salarial entre trabajadores similares empleados en diferentes establecimientos. El poder monopsónico de las empresas dominantes al establecer los parámetros de los contratos con vendedores, suministradores y compañías subcontratadas, se traduce en salarios más bajos para los trabajadores empleados en esas compañías.

Los trabajadores con características similares empleados en empresas subcontratadas más débiles o vulnerables reciben una paga menor a pesar de que su cualificación, su productividad y sus características demográficas son similares

Algunos trabajadores utilizados por subcontratadores pueden ser trabajadores temporales, a demanda, trabajadores *gig* o contratantes independientes (como en el ejemplo del almacenamiento y la logística), pero la mayoría tiene un empleo estándar, un trabajo regular para un único empleador: una empresa de jardinería, de comida rápida, una lavandería comercial, un servicio de documentación, una clínica privada, etc. Sin embargo, como trabajan para compañías que dependen de los contratos con una empresa dominante, tienen salarios bajos y beneficios escasos. Las situaciones anómalas en el empleo y los contratos temporales conducen con frecuencia a salarios bajos y precariedad. Sin embargo, no influyen apenas en el aumento de la desigualdad salarial y la inseguridad económica de los últimos años, porque su cuota en el empleo total se ha mantenido prácticamente invariable desde que empezaron a detectarse situaciones de empleo irregular hace 22 años, en 1995. Es más bien el incremento en el número de trabajadores empleados en situaciones estándar de empleo en compañías que contratan con empresas dominantes, lo que está en la raíz de la creciente grave crisis de bajos salarios en Estados Unidos.

El desequilibrio de poder entre el capital y el trabajo ha alcanzado proporciones extremas. La fragmentación ha hecho que muchos empleadores que contratan con empresas dominantes se vean incapaces de pagar a sus trabajadores un salario suficiente para vivir. Las soluciones caso por caso no son viables en estas circunstancias. Incluso si un sindicato representa a los trabajadores, la densidad en muchas industrias del sector privado es demasiado baja para permitir a los sindicatos negociar con eficacia frente a empleadores individuales. Con todo, es mucho lo que se puede hacer. Los sindicatos son aún una de las organizaciones con afiliación más numerosa en Estados Unidos y poseen una amplia experiencia de trabajo en alianza con otras organizaciones laborales y comunitarias para la plasmación de políticas en los niveles estatal y nacional, en apoyo de las familias trabajadoras. Los aumentos recientes del salario mínimo en estados y ciudades importantes, y la significativa sucesión de victorias por el pago de días de baja

por enfermedad y atención a la familia en ciudades y estados de todo el país, son testimonio de lo que el movimiento de los trabajadores puede conseguir, en especial con el apoyo activo de los sindicatos locales y las federaciones estatales.

[Este texto forma parte de la conferencia con la que Eileen Appelbaum contribuyó al simposio "Construir una América de salarios altos: Lecciones desde el interior". Publicado en *Insight* (www.insightweb.it), marzo-abril 2019.

Traducción, Pasos a la Izquierda.]

Eileen Appelbaum. Economista Senior y codirectora del Center for Economic and Policy Research (Washington). Es coautora de *Unfinished Business: Paid Family Leave in California, and the Future of U.S. Work-Family Policy* (2013).