

Las agencias de trabajo: una nueva forma de fragmentación e inestabilidad laboral en la industria del procesamiento del pescado de la ciudad de Mar del Plata*

Labour agencies: a new form of fragmentation and labour instability in the fish processing industry in the city of Mar del Plata

JOSEFINA AZCÁRATE
BELÉN MUÑIZ

Resumen

En este artículo proponemos, a modo exploratorio, describir una reciente modalidad de contratación en la industria del procesamiento del pescado de Mar del Plata: las agencias de trabajo, jurídicamente denominadas empresas de servicios eventuales. Partimos de una caracterización general del sector, para luego delimitar la definición de estas empresas y analizar la legislación vigente en Argentina sobre su funcionamiento. Como evidencia empírica ilustrativa del fenómeno, recurrimos a fragmentos de entrevistas realizadas a trabajadores de la industria, ofertas laborales publicadas en portales de empleo online y noticias de diarios digitales. Finalmente, delineamos algunas hipótesis sobre las condiciones que favorecieron a su introducción en la industria y de sus posibles efectos en términos de precarización, inestabilidad laboral, fragmentación de la fuerza de trabajo y organización colectiva de los/as trabajadores/as.

Palabras clave

Laboral; Intermediación; Agencias; Industria del Pescado; Mar del Plata

Abstract

In this article, we propose, on an exploratory basis, to describe a recent form of employment in the fish processing industry in Mar del Plata: labour agencies, legally referred to as temporary staffing agencies. We begin with a general overview of the sector, then define these companies and analyse the current Argentine legislation governing their operations. As empirical evidence illustrating the phenomenon, we draw on excerpts from interviews with industry workers, job postings on online job portals, and news articles from digital newspapers. Finally, we outline some hypotheses regarding the conditions that facilitated their introduction into the industry and their potential effects in terms of precariousness, job instability, labour force fragmentation, and workers' collective organization.

Keywords

Labour; Intermediation; Agencies; Fish Industry; Mar del Plata.



Recibido con pedido de publicación el 15 de mayo de 2025
Aceptado para su publicación el 20 de agosto de 2025
Versión definitiva recibida el 2 de diciembre de 2025
doi: [10.35305/prohistoria.vi45.2046](https://doi.org/10.35305/prohistoria.vi45.2046)

Josefina Azcárate, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Buenos Aires, Argentina; e-mail: josefinaazcarate0@gmail.com

Belén Muñiz, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina; e-mail: belumuniz@hotmail.com

* Agradecemos a las/los evaluadoras/es de la revista por sus aportes y comentarios



Esta obra se publica bajo licencia Creative Commons. [Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Azcárate, J.; Muñiz, B. (2026). Las agencias de trabajo: una nueva forma de fragmentación e inestabilidad laboral en la industria del procesamiento del pescado de la ciudad de Mar del Plata. *Prohistoria*, Año XXIX, 45, jun., 1-26.

Introducción

En el presente artículo proponemos como objetivo principal describir transformaciones recientes en los modos de contratación de la industria del procesamiento del pescado en la ciudad de Mar del Plata, Argentina, haciendo hincapié en una nueva modalidad de contratación: las agencias de trabajo, jurídicamente denominadas como empresas de servicios eventuales.¹

El equipo de investigación del que forman parte las autoras² estudia la diversidad de formas de conocimiento que los sectores trabajadores tienen sobre los procesos sociales que los afectan. Específicamente, nuestro propósito es comprender los distintos contenidos de significación, lógicas de reflexión y juicio moral con los cuales describen y evalúan sus propias condiciones sociales de vida y las emociones que experimentan frente a ellas. En el caso de la ciudad de Mar del Plata, optamos por analizar a los trabajadores/as de la industria del pescado, por tratarse de una de las principales actividades económicas locales y uno de los principales puertos del país (Mateo, 2003). Se trata de un sector productivo marcado por una alta estacionalidad, debido a su perfil exportador (Carciofi, Merino y Rossi, 2021) lo cual lo hace dependiente de la dinámica de los precios del comercio internacional, así como también de la disponibilidad biológica del recurso.

Asimismo, durante la década de 1990 se consolidó en el sector un proceso estructural de flexibilización y precarización laboral. En el marco de las reformas neoliberales impulsadas durante el menemismo, se expandieron modalidades de contratación basadas en la informalidad, la tercerización que tuvieron lugar en las denominadas “pseudo-cooperativas” (Mateo, Nieto y Colombo 2010), mecanismo legal que permitió a las empresas reducir costos laborales y eludir obligaciones patronales. Como resultado, una parte importante de trabajadores/as empleados en la industria quedaron excluidos de los derechos y garantías consagrados en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Más allá de sus efectos sobre las condiciones de empleo, estas transformaciones reconfiguraron la estructura interna del colectivo laboral, profundizando las divisiones entre trabajadores/as registrados/as y aquellos/as insertos en relaciones laborales precarias, informales o no reconocidas (Colombo 2014). En este escenario, la creciente heterogeneidad de situaciones

¹ A lo largo del artículo utilizaremos ambas denominaciones de manera indistinta.

² Proyecto 2014 - 2018 UBACYT - 20020130200205. “La representación de lo real y su diversidad: concepciones del poder y la justicia social en fracciones trabajadoras de Argentina en el siglo veintiuno”, directora Edna Muleras; Instituto Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

ocupacionales contribuyó al debilitamiento de las formas tradicionales de organización colectiva y representación sindical, erosionando capacidades de acción común en un contexto atravesado por la inestabilidad laboral y la pérdida de derechos históricamente conquistados por el sector (Lanari y Cutuli 2010; Mateo, Nieto y Colombo 2010; Schulze, 2020).

Una etapa posterior se inauguró luego de la crisis del 2001, donde el cambio en el modelo de acumulación impulsado por los gobiernos kirchneristas produjo una mejora de las condiciones sociales y laborales de amplios sectores de la población. La apuesta por el Estado con mayor intervención en las relaciones sociales de producción se vio reflejado en la recomposición del poder de negociación sindical (Antón, 2010). Junto con la presión de las protestas colectivas, esto derivó en el acuerdo del convenio habitualmente denominado “Convenio PyME”, que permitió registrar a sectores previamente informalizados, aunque bajo condiciones laborales menos favorables que las establecidas por el anterior convenio colectivo (Schulze y Azcárate 2023). No obstante, las condiciones de informalidad persistieron en buena parte del sector.

Estas características convierten a la industria pesquera en un terreno especialmente propicio para observar la reproducción de determinadas relaciones sociales, productivas y de propiedad (Shulze, 2020), así como para el estudio de los procesos sociales que afectan las condiciones de existencia de sus trabajadores, es decir, su situación social de vida.

Entre 2014 y 2015, llevamos a cabo un primer relevamiento de campo en ocho empresas de la industria de procesamiento, realizando un total de 161 entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as de la industria del procesamiento, relevamiento que fue complementado más tarde con entrevistas clínicas críticas (Piaget, 1984; Tau y Gómez, 2016; Muleras, Muñiz, Azcárate, 2024) implementadas durante los años 2022 y 2023 a diecinueve trabajadores/as con el objetivo de profundizar en las significaciones atribuidas a los procesos sociales estudiados. En este relevamiento, elaboramos una pauta de entrevista con preguntas generales para todos los entrevistados/as, que se organizaron en torno a temas e hipótesis de investigación definidas previamente. Sin embargo, fue importante también el registro de lo que surgía de forma espontánea en la conversación, es decir, de otras reflexiones no previstas. En este sentido, consideramos que la técnica utilizada fue la condición de posibilidad para que las “agencias de trabajo” se presenten como categorías emergentes y nativas del propio campo (Pizarro, 2014), es decir, no definidas inicialmente como objeto de estudio, pero posteriormente incorporadas por su relevancia analítica en función de las experiencias relatadas por los propios entrevistados/as.

Al iniciar la exploración sobre las agencias de trabajo, advertimos un importante vacío bibliográfico sobre el tema, siendo inexistente la presencia de trabajos que lo abordan en este sector de actividad en particular. A su vez, en

términos generales, encontramos que la mayoría de los trabajos disponibles se centran en la legislación y la jurisprudencia relacionada con las mismas, mientras que los estudios de caso en el país son escasos (Guiamet, 2017).

Con el objetivo de aportar a la descripción de la inserción de las agencias en la industria del procesamiento del pescado, este artículo se estructura en cinco apartados. En primer lugar, caracterizamos sucintamente el tipo de producción y la diversidad de modalidades de contratación en la industria. En segundo lugar, definimos las empresas de servicios eventuales y su relación con las formas históricas de contratación en el sector. En tercer lugar, reconstruimos el marco normativo y la jurisprudencia a nivel nacional. En cuarto lugar, analizamos los fragmentos de entrevista a trabajadores/as de la industria del procesamiento del pescado donde emerge el tema de la contratación a partir de agencias de trabajo y las fuentes secundarias de ofertas de trabajo que realizan las agencias, relevadas a través de portales de empleo online y notas periodísticas. Finalmente, planteamos una serie de interrogantes e hipótesis orientados a abrir nuevas líneas de indagación.

Caracterización de la industria pesquera marplatense y sus modalidades de contratación

Mar del Plata es uno de los centros pesqueros más importante del país desde mediados de la década de 1930 a la actualidad (Mateo, 2003) y el proceso de industrialización de los frutos de mar cuenta con un amplio desarrollo en la ciudad. Sin embargo, al día de la fecha no contamos con estadísticas oficiales que den cuenta del número de plantas instaladas y de la cantidad de trabajadores/as empleados, ya que el último censo fue realizado en el año 1996 (Errazti, Bertolotti, & Pagani, 2000).

La estacionalidad es una de las características principales del sector debido, por un lado, a la dependencia del recurso disponible de ser capturado y, por el otro, por el perfil marcadamente exportador del sector pesquero argentino (Carciofi, Merino y Rossi, 2021) que hace que la actividad esté expuesta a las fluctuaciones de la demanda del mercado internacional.

Asimismo, la actividad pesquera sufrió importantes transformaciones a partir de la implementación en nuestro país de una serie de políticas neoliberales –ciclo que inicia en la última dictadura cívico eclesiástico militar y continúa luego durante los gobiernos constitucionales– que estimularon la concentración monopólica (Allen, 2010) y extranjerización del capital (Gómez Lende, 2019). Estas políticas debilitaron fuertemente la posición de las/os trabajadoras/es en el proceso productivo, dando lugar a una heterogeneidad de nuevas formas de contratación de fuerza de trabajo sin garantías ni derechos laborales, situación

que fragmenta y divide al colectivo de trabajadoras/es, aumentando la precariedad laboral y la conflictividad en esta rama de actividad (Nieto, 2010; Schulze, 2020). En otras palabras, los empresarios utilizan diversas estrategias de contratación para ajustar la cantidad de trabajadores/as empleados según la demanda del mercado. En este sentido, podemos diferenciar a los/as trabajadores/as entre estables –aquellos contratados formalmente y amparados por convenios colectivos de trabajo– e inestables –contratados como monotributistas o bien de manera informal– (Colombo, 2014), siendo posible encontrar la convivencia de trabajadoras/es con distinto vínculo contractual al interior de una misma unidad productiva (Schulze, 2020).

Si bien las transformaciones productivas y laborales experimentadas por el sector fueron análogas a las ocurridas a nivel nacional (Salvia y Tissera, 2000), es importante mencionar que Mar del Plata fue una de las ciudades donde el impacto del modelo neoliberal tuvo efectos particularmente desfavorables. Para el año 2002, el 24,6% de la población se encontraba desocupada; el 45% por debajo de la línea de pobreza y el 20% bajo la línea de indigencia.³ Aunque estos valores descendieron respecto de los registrados durante la crisis de comienzos de siglo, Mar del Plata continúa exhibiendo niveles de desempleo elevados en comparación con otras ciudades del país. Según datos del INDEC correspondientes al cuarto trimestre de 2024, la tasa de desocupación fue del 10,4%.⁴ Parte de esta situación puede vincularse con las transformaciones productivas experimentadas por la industria pesquera desde la década de 1990 (Lacabana, 1997; Lanari, 2000).

Asimismo, a estas políticas se le sumaron una serie de cambios en el modo de producción, debido a la incorporación de tecnología –barcos congeladores de factoría– que procesan la materia prima en altamar, lo cual significó una merma importante en la demanda de mano de obra en tierra (Errazti et al., 2000; Mateo, Nieto y Colombo, 2010; Schulze, 2020) y de transformaciones en la estructura productiva producidas por un viraje del esfuerzo pesquero desde la merluza, materia prima protagonista en la industria marplatense, hacia el langostino, especie que se encuentra en el sur de país. Es decir, buena parte de la flota fresquera y “merlucera” que tradicionalmente operaba desde Mar del Plata se reorienta hacia el sur del país para volcarse al langostino, especie de gran valor comercial y amplios mercados internacionales (Solimeno y Yurkievich, 2019).

³ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2002). *Pobreza e Indigencia en la población urbana total bajo el supuesto de que el área no cubierta por la EPH tiene iguales tasas de pobreza e indigencia que el área cubierta.* Mayo - octubre 2002. Recuperado de https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/pobreza_adic_total_oct02.pdf

⁴ *La Capital*. (20/03/2025). Pese a una leve baja, Mar del Plata volvió a ser la ciudad con mayor desocupación del país. <https://www.lacapitalmdp.com/pese-a-una-leve-baja-mar-del-plata-volvio-a-ser-la-ciudad-con-mayor-desocupacion-del-pais/>

Con relación a los vínculos contractuales en la industria, podemos mencionar tres modalidades:

- 1) quienes trabajan bajo relación de dependencia y están amparados por convenios colectivos de trabajo, ya sea CCT 161/75 o CCT 506/07 (Pyme);
- 2) quienes trabajan como monotributistas;
- 3) quienes no cuentan con ninguna registración laboral y trabajan en condición de informalidad.

Sin embargo, como resultado de nuestra investigación en curso identificamos una cuarta forma de contratación que no fue relevada en estudios antecedentes: las agencias de trabajo.

Con respecto a la primera modalidad de contratación mencionada, si bien podemos encontrar diferencias entre ambos convenios colectivos de trabajo (Schulze y Azcárate, 2023), para los fines del presente artículo nos interesa poner énfasis en un inciso que presenta una ruptura evidente: las modalidades de contratación eventual del personal.

Por un lado, el CCT 161/75 firmado en el año 1975 continúa siendo en la actualidad el mejor convenio colectivo firmado en la industria de pescado de la ciudad de Mar del Plata en cuanto a los derechos y garantías otorgadas al conjunto de los/as trabajadores/as, aunque entrado en desuso en los últimos años. En su Art. 24 estipula que: “La empresa no podrá ocupar personal transitorio ni changuista”, es decir, que no permite la contratación de trabajadores/as temporales. Por el contrario, el CCT 506/07 Pyme, implica un fuerte retroceso ya que incorpora las figuras de trabajador temporario y eventual. Es decir, otorga la posibilidad a las empresas de emplear trabajadores/as transitorios. En estas nuevas modalidades, el empresario se exime de computar antigüedad y de pagar indemnizaciones una vez finalizado el vínculo de trabajo.

Sin embargo, no todos los/as trabajadores/as cuentan con registro laboral mediante convenios colectivos de trabajo. Es decir, en muchos casos no se reconoce la relación de dependencia que une a los/as trabajadores/as con sus empleadores. Los/as trabajadores/as pueden estar contratados/as como monotributistas, como prestadores autónomos de servicios o bien contratados de manera informal sin ningún tipo de registro laboral legal. Estas formas de contratación en donde no se reconoce la relación de dependencia laboral son mayoritarias en las pseudo-cooperativas de trabajo. Esta modalidad es aparente ya que no representa fidedignamente a una cooperativa donde los trabajadores son socios y tienen una propiedad conjunta de la empresa. Por el contrario, las “pseudo-cooperativas” aportan mano de obra a las grandes empresas a través de la subcontratación (Mateo, Nieto y Colombo, 2010) y son estas últimas las encargadas de proveer la materia prima y de realizar la comercialización de los

productos. Estas formas de contratación no reconocen derechos y garantías laborales básicas comprendidas por los convenios colectivos de trabajo como: la garantía horaria y salarial, las vacaciones pagas, el cobro salario familiar, el sueldo anual complementario, el bono alimentario, las licencias por enfermedad/casamiento/maternidad-paternidad, aportes patronales a la jubilación y la indemnización por despido (Azcárate, 2025). De esta manera, la duración del empleo es determinada unilateralmente por el empleador y no comporta costos adicionales.

¿Qué son las agencias de trabajo? Aclaraciones preliminares y sus diferencias con otras formas de contratación

Es importante comenzar distinguiendo las distintas modalidades de intermediación y tercerización laboral. En términos generales, la tercerización constituye una estrategia de organización productiva mediante la cual una empresa transfiere la realización de determinadas tareas o servicios a otra firma, que los ejecuta con recursos propios y bajo su responsabilidad (Neffa, 2013).

En este sentido, podemos pensar que las empresas de servicios eventuales actúan como intermediarias en la medida en que se encargan de una parte del proceso productivo: el reclutamiento y provisión de trabajadores/as a la empresa demandante. Jurídicamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, su objeto exclusivo es la provisión temporal de trabajadores/as para cubrir tareas transitorias o extraordinarias en empresas usuarias.⁵ Asimismo, las empresas de servicios eventuales cuentan con un régimen específico y deben cumplir con requisitos formales de habilitación, inscripción y control.

Asimismo, a diferencia del contrato de trabajo eventual tradicional –que se celebra de manera directa entre empleador y trabajador/a– en el caso de las empresas de servicios eventuales la relación adopta una estructura triangular. El siguiente gráfico resulta sugerente para dar cuenta de las relaciones que se establecen entre los distintos grupos mencionados:

⁵ Argentina.gob.ar. (s.f.). *Empresas de servicios eventuales*.
<https://www.argentina.gob.ar/tema/trabajo/empresas-servicios-eventuales>

Figura 1. Relaciones de contratación en las empresas de servicios eventuales



En estas relaciones de contratación coexisten dos vínculos jurídicos distintos: por un lado, una relación laboral entre el trabajador/a y la empresa de servicios eventuales; por otro, una relación comercial entre esta última y la empresa usuaria, quien recibe efectivamente la prestación de servicios de provisión de mano de obra. Esta configuración es lo que Fernández Madrid define como “vinculaciones triangulares” (2012: 517), donde los derechos y obligaciones laborales se establecen con un sujeto –la empresa de servicios eventuales– distinto de aquel que recibe el trabajo. En otras palabras, el trabajador presta sus servicios para una organización diferente a su empleador formal.

Siguiendo a Trajtemberg y Varela (2015) cuando una empresa contrata un trabajador por intermedio de una agencia de servicios eventuales se generan tres tipos de relaciones: 1) una relación comercial entre la agencia y la empresa usuaria; 2) una relación laboral entre el trabajador y la agencia; y 3) una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador mediada por la empresa de servicios eventuales.

En este sentido, las empresas de servicios eventuales introducen una figura de intermediación que desvincula formalmente a los trabajadores/as de la empresa usuaria, asumiendo ellas la condición de empleadoras. Encargadas de contratar de forma eventual a los/as trabajadores/as y de proveer de fuerza de trabajo a las empresas, delegan en ellas solo las tareas de supervisión y gestión de la mano de obra.

Asimismo, la triangulación de las relaciones laborales da lugar a un “patrón bicéfalo” (Bueno Rodríguez y Dean, 2009) que configura una doble

cadena de mando. El trabajador no solo recibe indicaciones de su empleador formal, sino que en su desempeño cotidiano también obedece órdenes directas de la empresa usuaria.

Como hemos señalado, las agencias de trabajo constituyen una modalidad de inserción reciente en la industria del procesamiento del pescado, particularmente en aquellas empresas organizadas bajo la forma de Sociedades Anónimas. En consecuencia, las relaciones laborales establecidas a través de estas agencias se encuentran comprendidas dentro de las disposiciones del CCT 161/75 y/o del CCT 506/07, según corresponda en cada caso.

Ello se debe a que, de acuerdo con la normativa y la jurisprudencia vigente, las empresas de servicios eventuales están obligadas a contratar a su personal bajo las condiciones establecidas por los convenios colectivos aplicables a la actividad en la que efectivamente se desempeñan los trabajadores/as. Por lo tanto, las condiciones salariales, la representación sindical y la cobertura de obra social deben ajustarse al convenio colectivo que rige en la empresa usuaria, es decir, aquella donde se realiza la prestación efectiva de las tareas.

Ahora bien, la registración laboral a través de empresas de servicios eventuales no supone la eliminación de las distintas dimensiones que caracterizan a la precarización del trabajo. Diversas investigaciones han señalado (Bueno Rodríguez y Dean, 2009; Varela, 2010; Trajtemberg y Varela, 2015; Tamagno, 2020) que la intermediación mediante agencias puede dar lugar a formas específicas de inestabilidad e incertidumbre vinculadas al carácter temporal de las contrataciones, la elevada rotación del personal y la fragmentación del colectivo de trabajadores/as. Asimismo, la configuración triangular de la relación de empleo tiende a debilitar la identificación de los/as trabajadores/as con su lugar de trabajo y con el oficio desempeñado, al tiempo que debilita los mecanismos de representación sindical y organización colectiva.

En este sentido, aunque estas modalidades de contratación se desarrollen dentro de los marcos legales vigentes, contribuyen a la segmentación de la fuerza de trabajo a través de mecanismos distintos de aquellos asociados a las formas históricas de informalidad que caracterizaron a la industria pesquera.

Asimismo, las agencias de empleo introducen una modalidad de intermediación que no sólo reconfigura la relación laboral, sino también los mecanismos tradicionales de reclutamiento y reproducción de la fuerza de trabajo en la actividad. A diferencia de otros sectores productivos, el acceso al empleo y el aprendizaje del oficio en la industria pesquera han estado históricamente mediados por vínculos familiares, procesos que la expansión de las empresas de servicios eventuales podría contribuir a transformar. En este sentido, Schulze (2013) sostiene que el trabajo en la industria pesquera constituye un “trabajo heredado”, en el que participan miembros de la familia directa o personas pertenecientes al entorno cercano, tanto del lado del capital como de la

fuerza de trabajo. Del mismo modo, en el procesamiento de pescado –y particularmente en el fileteado– continúa predominando un saber hacer de carácter artesanal, difícilmente sustituible por tecnología, que suele adquirirse en el propio espacio de trabajo o mediante la transmisión de conocimientos entre familiares, amigos y allegados.

Los datos relevados en el marco de una investigación realizada entre 2014 y 2015 permiten constatar la persistencia de estas formas de transmisión intergeneracional del trabajo. Sobre un total de 161 entrevistas semiestructuradas efectuadas a trabajadores/as del procesamiento de pescado, el 84,3% manifestó contar con familiares vinculados a la actividad (Schulze, 2020). Esta tendencia se mantiene en el relevamiento más reciente realizado entre los años 2022 y 2023, en el que el 95% de los/as entrevistados/as señaló tener familia en el sector. En conjunto, estos resultados evidencian no sólo la centralidad que continúan teniendo las redes familiares para el acceso al empleo, sino también su importancia en la transmisión de los saberes y competencias asociados al oficio.

Sin embargo, a diferencia de estas formas tradicionales, las agencias de empleo introducen mecanismos de reclutamiento y contratación gestionados por actores externos, modificando en parte los canales de acceso al trabajo, generando nuevas formas de inserción laboral y de articulación entre trabajadores/as y empresas dentro de la industria pesquera.

Jurisprudencia de las Empresas de Servicios Eventuales

La Real Academia Española contempla esta modalidad contractual al definir el término eventual, señalando: “Dicho de un trabajador: Que no pertenece a la plantilla de una empresa y presta sus servicios de manera provisional”. Según Tamagno (2020), los antecedentes que dieron origen al desarrollo normativo de la contratación laboral eventual en Argentina se encuentran en España. En particular, la legislación argentina tomó como referencia el artículo 15.1, inciso b) del Estatuto de los Trabajadores español donde se estipula que podrá celebrarse un contrato de duración determinada “cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”⁶ (Real Decreto Legislativo 2/2015).

Asimismo, otro antecedente histórico en Argentina que resulta relevante es el Decreto Ley N.º 33.302/1945, dictado el 6 de diciembre de 1945 durante el gobierno de facto del General Edelmiro J. Farrell y bajo la influencia de Juan Domingo Perón, quien entonces se desempeñaba como secretario de Trabajo y Previsión. Esta norma constituyó una de las primeras en regular de manera

⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

general las relaciones laborales en Argentina, y si bien no contemplaba aún la existencia de empresas dedicadas a la provisión de personal para terceros, en su artículo nº2 ya reconocía diversas formas de relación laboral no permanentes, al considerar como trabajador en relación de dependencia a toda persona que realizará tareas “en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria”.⁷

Además, es importante mencionar las modificaciones al régimen laboral impulsadas por la dictadura cívico-militar del año 1976 donde se sancionó la Ley N.º 21.297, que incorporó nuevas disposiciones a la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744. En su artículo 29 bis, la norma reconoció por primera vez la figura de las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales, estableciendo un encuadre legal específico para aquellas entidades que suministraban personal para tareas temporarias requeridas por terceros.⁸

Al recuperar la democracia, a mediados de los años ‘80, se derogan las modificaciones anteriores por regulaciones más restrictivas y rigurosas con el objetivo de controlar y desalentar este tipo de contratación de la fuerza de trabajo. A partir del año 1984, el Ministerio de Trabajo comenzó a exigir el registro y la autorización previa de las empresas de servicios para operar con el fin de cubrir de manera temporaria el reemplazo de algún trabajador ausente, hacer frente a necesidades extraordinarias y transitorias, ajenas al funcionamiento habitual del establecimiento.

Durante el gobierno de Carlos S. Menem (1989-1999), en el marco del retorno al modelo neoliberal de valorización financiera (Basualdo, 2006), se sancionó la Ley N.º 24.013 en 1991, la cual introdujo modificaciones sustanciales al régimen de empleo. En ese contexto, el contrato de trabajo eventual fue expresamente incorporado al marco normativo argentino, quedando regulado en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744. El funcionamiento de las empresas de servicios eventuales quedó específicamente normado en el Decreto N.º 342/1992,⁹ dictado como reglamentación parcial de la Ley N.º 24.013, el cual establece en su artículo 5 los criterios fundamentales que rigen el accionar de dichas empresas:

⁷ Decreto Ley N.º 33.302/1945. Régimen legal del contrato de trabajo. <https://www.argentina.gob.ar/normativa>

⁸ Artículo 29 bis: “Cuando se trate de trabajadores que presten servicios exclusivamente para terceros, a través de empresas que tengan como actividad normal y específica la de proporcionar trabajadores para esa clase de tareas —servicios eventuales o transitorios—, se considerará empleador a dicha empresa prestadora de servicios, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan al tercero para quien se preste el servicio.”

⁹ Decreto N.º 342/1992. Régimen legal de las empresas de servicios eventuales. Boletín Oficial de la República Argentina. https://www.trabajo.gba.gov.ar/delegaciones/biblioteca_deles/DN342-1992.pdf

“El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”.

Luego de este decreto, no se sancionó una nueva ley específica dedicada exclusivamente a las empresas de servicios eventuales. No obstante, sí se implementaron regulaciones, decretos y resoluciones que impactaron en su funcionamiento, control y registro. A grandes rasgos, y pese a algunos intentos de derogar o atenuar los efectos de la reforma laboral dictada durante la década de 1990, los artículos que regulan este tipo de contratación continúan vigentes, aunque la Justicia del Trabajo en muchas ocasiones los ha descalificado (Tamango, 2020).

En primer lugar, la Ley N.º 25.877, sancionada en 2004 como parte de una reforma laboral de carácter general, introdujo modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, reforzando el criterio de que las contrataciones eventuales deben revestir carácter excepcional y responder a causas debidamente justificadas, en línea con el espíritu restrictivo que ya establecía la Ley N.º 24.013.

En segundo lugar, diversas resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecieron requisitos formales para el funcionamiento de dichas empresas. Entre ellas, la Resolución N.º 136/2004 reguló el procedimiento de inscripción en el Registro Nacional de Empresas de Servicios Eventuales, mientras que la Resolución N.º 951/2005 fijó criterios de fiscalización y sanción ante eventuales infracciones.

En tercer lugar, el marco normativo fue complementado por una serie de decretos reglamentarios y pronunciamientos jurisprudenciales que contribuyeron a delimitar los alcances de la tercerización y a consolidar el principio de responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la empresa de servicios eventuales.

En cuarto lugar, el Decreto N.º 1694/2006¹⁰ profundiza y consolida la regulación del funcionamiento de estas empresas, estableciendo definiciones precisas, requisitos operativos y garantías laborales para los trabajadores contratados bajo esta modalidad. En su artículo 2, define legalmente qué se entiende por empresa de servicios eventuales, destacando el carácter temporal y excepcional de su intervención. El artículo 6 enumera de manera taxativa las circunstancias específicas que justifican su utilización, como reemplazos por ausencias, licencias, incrementos ocasionales de actividad, participación en eventos, o tareas urgentes vinculadas a la seguridad o mantenimiento. El artículo 7 introduce límites cuantitativos y temporales al uso de esta modalidad, delegando en la negociación colectiva el establecimiento de pautas específicas por sector. El artículo 10 garantiza que los trabajadores perciban salarios no inferiores a los establecidos por convenio colectivo, reconociendo además que el vínculo entre el trabajador y la empresa de servicios eventuales adopta la forma de contrato de trabajo permanente discontinuo. Asimismo, se asegura su encuadramiento sindical y el acceso a la obra social correspondiente a la actividad efectivamente desempeñada. Por último, el artículo 12 reafirma la obligatoriedad de las contribuciones sindicales, ajustadas al convenio aplicable en la empresa usuaria.

En quinto lugar, la Resolución N.º 144/2007 y la Resolución N.º 828/2010 estuvieron orientadas al control, fiscalización y actualización del Registro Nacional de Empresas de Servicios Eventuales. La jurisprudencia laboral también desempeñó un rol central en la aplicación e interpretación de esta figura, consolidando criterios restrictivos frente a su utilización como mecanismo de tercerización encubierta. Un caso paradigmático es el fallo “González, Víctor c/ Río de las Vueltas SRL y otros/ despido” (CNAT, Sala X, sentencia N.º 14407, 20 de junio de 2006¹¹), en el cual –según analiza Tamagno (2020)– el tribunal determinó que la empresa de servicios eventuales había actuado como una mera intermediaria sin justificación legal del carácter eventual del vínculo, atribuyendo la responsabilidad directa a la empresa usuaria. Así, el sistema se sostuvo mediante un equilibrio entre regulación administrativa y doctrina judicial, que continuó delineando los límites legales y jurisprudenciales de esta modalidad de intermediación laboral.

Sin embargo, la regulación de las empresas de servicios eventuales experimentó modificaciones relevantes a partir de la sanción de la Ley N.º 27.742 –conocida como Ley Bases– en 2024. Entre otros aspectos, la nueva normativa introdujo cambios en materia de registración laboral que impactan sobre las

¹⁰ Decreto N.º 1694/2006. Empresas de servicios eventuales. Boletín Oficial de la República Argentina, 27 de noviembre de 2006. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1694-2006-122396>

¹¹ Para ampliar, ver: “González, Víctor c/ Río de las Vueltas SRL y otros s/ despido” (CNAT, Sala X, sentencia N.º 14407, 20 de junio de 2006).

situaciones de intermediación. En estos casos, la registración efectuada por cualquiera de las empresas intervinientes en la relación laboral puede considerarse suficiente para tener por cumplida la obligación registral.

Diversos análisis han señalado que esta modificación podría limitar el alcance de ciertos mecanismos de protección jurídica previamente disponibles para los trabajadores/as, particularmente aquellos vinculados a la responsabilidad compartida entre las empresas que participan de la relación de empleo. En consecuencia, la nueva regulación tiende a reforzar el papel de la empresa que formalmente registra al trabajador, aun cuando la prestación efectiva de tareas, la organización del trabajo y el ejercicio cotidiano de la autoridad laboral se desarrollen en el ámbito de la empresa usuaria. La modificación introducida al art. 29 de la LCT por medio del art. 90 de la Ley Bases establece que: “Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas”.¹² En otras palabras, siguiendo a Lois (2024), se califica como empleador a quien registra el vínculo laboral, no asignándole este carácter a quien recibe los servicios y se beneficia de los mismos.

Las agencias de trabajo como categorías emergentes del trabajo de campo

Como señalamos en el apartado anterior, las agencias de empleo emergieron como un objeto relevante de análisis una vez finalizado el trabajo de campo. Si bien no formaban parte de las dimensiones inicialmente consideradas en el diseño de la investigación, su recurrencia en algunos relatos de los/as entrevistados/as puso de manifiesto la importancia que han adquirido en la organización del trabajo. A continuación, presentamos una serie de fragmentos de entrevista que permiten reconstruir la presencia, el funcionamiento y las percepciones que los/as trabajadores/as tienen sobre estas agencias en la industria del procesamiento del pescado de la ciudad de Mar del Plata.

El primer caso es el de una trabajadora que, al indagar sobre la estacionalidad e inestabilidad laboral del sector, nos menciona la existencia de esta nueva forma de contratación del personal:

Entrevistada: Hay una época, o sea ahora ya están volviendo todos los barcos, los ponen para el trabajo del langostino, entonces si nosotros no tenemos fresco no laburamos [...] cada vez hay menos gente, o sea antes había más gente y después fueron poniendo máquinas que, obviamente, al poner más máquinas queda menos gente para laburar [...] Si toman chicos, toman muchos chicos, mujeres no toman más, hace muchos años

¹² Ley N.º 27.742, art. 90, Boletín Oficial de la República Argentina, 08/07/2024.

que no toman más mujeres. Si toman muchos chicos y son todos de Adecco, una empresa (Registro nº7, envasadora, 43 años, CCT 506/07).

La entrevistada expresa las dificultades que supone la estacionalidad en la industria, en este caso debido al viraje del esfuerzo pesquero hacia el sur del país –hacia el langostino– en detrimento del “fresco” –la merluza– recurso característico de la industria marplatense. Asimismo, menciona un proceso en marcha de desinversión en fuerza de trabajo –capital variable– en detrimento a la inversión en máquinas –capital constante–, mecanismo que utilizan los empresarios capitalistas para aumentar la productividad. Sin embargo, este proceso como tal requiere de incorporar mano de obra según sean las condiciones de la demanda. En este caso, la entrevistada menciona que la incorporación temporal de trabajadores jóvenes se da por intermedio de las agencias de trabajo. En este sentido, podemos sostener que el carácter estacional de la actividad productiva cumple un papel central en la decisión empresarial de contratar personal eventual y transitorio por medio de empresas de servicios eventuales:

“La expulsión estacional de trabajadores es un fenómeno que “empuja” trabajadores a las tareas de procesamiento de productos pesqueros de manera transitoria, proporcionando a este segmento del mercado laboral una sobreoferta permanente, que favorece las condiciones de explotación de la mano de obra” (Lanari y Cutuli, 2010: 418).

La acumulación ampliada del capital necesita de un mercado de trabajo funcional a sus necesidades, lo cual da lugar a una sobrepoblación obrera sobrante que según Marx (2014) forma parte del ejército industrial de reserva. Esta sobrepoblación obrera no sólo constituye la resultante de un modo de producción capitalista de acumulación, sino que, a la vez, es su condición de existencia.

Además, la entrevistada se refiere a Adecco como la agencia encargada de proveer mano de obra. Al respecto, podemos mencionar que Adecco Argentina es una filial local de The Adecco Group, una compañía multinacional de origen suizo de recursos humanos que tiene presencia en más de sesenta países y ofrece servicios de búsqueda, selección y contratación de personal así como también de capacitación y gestión. Junto con ManpowerGroup Argentina, Randstad Argentina, es una de las principales empresas de servicios eventuales en la ciudad de Mar del Plata. No obstante, existen otras agencias en la ciudad, aunque con menor peso representativo, entre ellas: Jobleads, Vril Group, Asoko Tempo, Suministra, Grupo Abans, Dos Argentin, Gi Group Argentina.

El segundo caso es el de una trabajadora que menciona a las agencias de trabajo cuando le preguntamos por las causas de la desocupación en el país:

Entrevistadora: ¿Y cuáles serían las causas de la desocupación en el país?

Entrevistada: Las causas del desempleo... Porque vos estás buscando trabajo, pero tenés que buscar. Y otra es como que no toman por ejemplo ahí te toman por la agencia y están como continuamente cambiando de personal.

Entrevistadora: Ajá

Entrevistada: Claro, es como que la empresa también usa a las personas (Registro nº8, envasadora, 49 años, CCT 506/07)

Como podemos observar, la entrevistada relaciona la desocupación con la alta rotación del personal y la falta de trabajo estable, localizando a las agencias de trabajo y a los empresarios como responsables de esta situación. Estos últimos, desde su perspectiva, hacen un uso instrumental de la fuerza de trabajo, utilizándolos según sus necesidades productivas del momento.

En el tercer caso, un trabajador al referirse a su trayectoria laboral nos relata su experiencia en el trabajo en agencias:

Entrevistado: [...] después entré a trabajar en Disco por agencia, quedé efectivo pero temporario y durante el año me llamaban de otro lado.

Entrevistadora: ¿Y cómo llegaste a trabajar acá?

Entrevistado: También por la agencia, ellos necesitaban para pintar [...] Y después de dos años, me dijeron “bueno ya está”. Y bueno llamé a la agencia para decirle que volvía, al tiempo me llamaron de G. para trabajar como peón, y el primer día que entré me ofrecieron quedar efectivo, ya hace seis años que estoy” (Registro nº2, peón, 54 años, CCT 506/07).

A partir de este fragmento de entrevista podemos visualizar en parte el funcionamiento de las agencias de trabajo en cuanto a la inestabilidad laboral y la rotación que suponen con relación al tipo de tarea y ocupación realizada. Según Varela (2010) la alta rotación del personal constituye una política de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Además, consideramos que constituye uno de los puntos débiles de este tipo de contratación ya que genera una falta de identificación y compromiso que desarrollan los trabajadores en su labor. Por lo tanto, la alta rotación laboral y la inestabilidad favorecen al sentimiento de

inseguridad y a la insatisfacción en el trabajo (Neffa, 2010). En este caso, las relaciones interpersonales que construyó el entrevistado por fuera de su labor como pintor en la fábrica de procesamiento de pescado explican que tiempo más tarde lo contraten desde la empresa sin intermediaciones y de forma efectiva.

En base a estos hallazgos empíricos, indagamos en noticias de diarios digitales y ofertas en portales de empleo online y pudimos dar cuenta allí de la existencia y el funcionamiento de la contratación por agencias de trabajo en el sector pesquero.

En cuanto a las noticias periodísticas, realizamos un rastreo en la web mediante palabras clave¹³ a través de motores de búsqueda, focalizando en diarios digitales de la ciudad de Mar del Plata. En su mayoría encontramos noticias vinculadas al trabajo eventual en la industria, aunque sin referencia específica a trabajadores/as contratados por empresas de servicios eventuales, salvo en un único caso.

Este caso fue publicado en una revista digital especializada en el sector, la Revista Puerto, y refiere a un conflicto laboral por la registración de los/as trabajadores/as en un frigorífico. En su desarrollo, menciona que luego de estar contratados por empresas de servicios eventuales, los/as trabajadores/as lograron la registración por convenio colectivo de trabajo.¹⁴ Asimismo, un dirigente sindical daba cuenta de cómo era el funcionamiento previo de la empresa: "Su política de incorporación de personal se basaba en la contratación de empresas de búsqueda y reclutamiento, fundamentalmente Adecco [...] Con un costo laboral mayor evitaba posibles conflictos o demandas laborales". Según este dirigente, las motivaciones empresariales para asumir un mayor gasto en materia de contratación tenían que ver con evadir las responsabilidades y obligaciones que supone el empleo directo –sin intermediaciones– de trabajadores/as. En este caso, la contratación por empresas de servicios eventuales devino en la efectivización del personal.

Respecto a los portales de empleo online sí encontramos gran cantidad de ofertas relacionadas a la industria del procesamiento de pescado. Al igual que en el caso de las noticias periodísticas, realizamos la búsqueda con las mismas palabras claves. A continuación, presentamos una serie de ejemplificaciones al respecto.

La siguiente oferta de empleo corresponde a la empresa de servicios de eventuales "Adecco", publicada con fecha 24/02/2025.

¹³ Las principales palabras utilizadas fueron: "agencias de trabajo", "empresa de servicios eventuales", "trabajo eventual", "empleo eventual", "personal eventual", "Adecco", "Manpower", "operario de producción", "industria pesquera", "procesamiento de pescado" y "Mar del Plata".

¹⁴ Para ampliar ver: <https://revistapuerto.com.ar/2023/07/crecen-los-registrados-bajo-convenio-en-congelados-articulo/>

Figura 2. Captura de pantalla n°1 de una oferta laboral publicada en el portal “Opción Empleo” para el puesto de Operario de Producción, realizada el 19/03/2025. La oferta ya no se encuentra disponible en línea.¹⁵

CÓMO ES EL DÍA A DÍA DE LA POSICIÓN

Buscamos operarios sexo indistinto para fábrica de alimentos congelados con experiencia en procesamiento de pescado, con preferencia en fileteado y Corte V. Tenes que contar con equipo de ropa blanco para producción chaqueta, pantalón, delantal y botas blancas.

TENEMOS UN DESAFÍO PARA QUIENES

Buscan ganar experiencia en una empresa de larga trayectoria

Trabajan con responsabilidad y compromiso.

Cumplan con las políticas internas.

TRANSFORMÁ TU TALENTO CON NUESTRA PROPUESTA

Te proponemos

Contrato eventual hasta 3 meses puede ser menos

Sueldo a convenio 16175 SOIP

Jornada full time 8 hs

Descansos en el comedor de la planta Somos Adecco Argentina una compañía con más de 30 años de experiencia que conecta empresas con talentos, brindando soluciones integrales de Recursos Humanos y buscamos talentos, COMO VOS Nuestro compromiso, es la diversidad e igualdad de oportunidades somos una

A partir de este recorte, se pueden analizar varios puntos. En primer lugar, la oferta de trabajo se dirige tanto a varones como mujeres que cuenten con experiencia en el fileteado y procesamiento del pescado, es decir, trabajadores que ya se desempeñaron en otras oportunidades en el sector.

A ello se suma el requisito de contar con ropa y equipo de trabajo blanco, lo cual indica una precarización en cuanto a la normativa vigente en los convenios colectivos del sector ya que los mismos estipulan el otorgamiento por parte del empresario de una suma de dinero para ser destinada a la compra o reparación de ropa y equipo de trabajo.

Por otro lado, ofrece un contrato eventual por tiempo indeterminado menor a tres meses, –sin dar mayores especificaciones– y el cálculo del salario según el CCT 161/75. Como mencionamos anteriormente, esto no implica una contradicción ya que los trabajadores bajo esta modalidad están registrados bajo el convenio de la empresa de servicios eventuales, pero deben por ley cobrar su salario según el convenio de la actividad de la empresa usuaria. El Decreto 1694/06 en su artículo 10 establece que deben percibir su remuneración y gozar

¹⁵ Opción Empleo. (2025, marzo 19). *Oferta laboral n°1 para Operario de Producción* [Captura de pantalla] Archivo personal.

de los beneficios sindicales y de obra social según el convenio colectivo de la actividad donde efectivamente prestan servicios.

Resulta particularmente interesante el lenguaje empleado en el aviso, que enfatiza la motivación, el compromiso y la predisposición de los postulantes, presentando el puesto ofrecido como una oportunidad para adquirir experiencia y asumir nuevos desafíos laborales. Sin embargo, esta representación contrasta con las características específicas del trabajo en el procesamiento de pescado, donde el desempeño eficiente de las tareas requiere de un proceso de aprendizaje prolongado y de la adquisición de saberes prácticos que difícilmente pueden desarrollarse de manera inmediata. En este sentido, una de nuestras entrevistadas relata las dificultades y situaciones de maltrato que experimentan quienes se incorporan a la actividad sin contar con la capacitación necesaria:

Entrevistada: Injusto es como te decía que hay chicos nuevos que son pibitos, como los boludean [...] porque no saben hacer el trabajo [...] en vez de darle una mano y decir...la otra vez, yo tengo un compañero que es enorme, es grandote. Vos lo ves y es toscos así, pero tiene 20 años [lo remarca, con voz de indignación] Estaba armando una planchada [...] se patina –porque está congelado– y se cayó todo y en vez de ayudarlo no, que jajaja [imita la risa de sus compañeros] y esas cosas te da [...] Te parece injusto porque son tipos grandes, la mayoría son arriba de 30 y vos decís loco, que te cuesta ayudarlo, que te cuesta darle una mano en vez de estar burlándote, cosas así. Han entrado una tanda de chicos [...] y yo les decía mira, tómalo o déjalo... espera, no las levantes vos solo [las cajas] por más que puedas porque después te vas a joder la cintura y no te lo va a reconocer nadie. Dicho y hecho. Después si lo tomaron o no... yo de mi parte trato de ayudarlos dentro de lo que se puede (Registro nº 7, envasadora, 43 años, CCT Pyme)

En este fragmento pueden observarse varios de los efectos de este tipo de contratación precaria. En primer lugar, la falta de capacitación que reciben los jóvenes que ingresan genera dificultades y entorpecimientos en el proceso productivo, lo cual tiene consecuencias tanto a nivel de la seguridad como con respecto a la salud de los trabajadores. En segundo lugar, produce un aumento de la fragmentación al interior del colectivo de trabajadores que expresa en las burlas recurrentes y la falta de ayuda mutua entre compañeros. Consideramos que esto es posible en la medida en que los jóvenes que recién ingresan lo hacen en condiciones de mayor precariedad laboral –trabajo temporario que recibe menor paga– que quienes ya se encuentran empleados de manera formal.

El lenguaje motivacional, es exacerbado en el siguiente anuncio publicado en internet el 14/03/2025 para la búsqueda de un operario de producción:

Figura 3. Captura de pantalla nº2 de una oferta laboral publicada en el portal “Opción Empleo” para el puesto de Operario de Producción, realizada el 19/03/2025. La oferta ya no se encuentra disponible en línea.¹⁶

Somos Adecco Argentina una compañía con más de 30 años de experiencia que conecta empresas con talentos, brindando soluciones integrales de Recursos Humanos y buscamos talentos,
¡COMO VOS! Nuestro compromiso, es la diversidad e igualdad de oportunidades somos una empresa inclusiva. Cuando sos parte de nuestros procesos, solo cuentan tus méritos, logros y capacidades, lo hacemos pensando en vos como persona. Participar de nuestros procesos de selección no tiene ningún costo para vos candidato/a, trabajar con vos es parte de nuestro compromiso y tarea con la comunidad.
Postulate y participa en una oferta de empleo nuestra. El empleador sólo podrá solicitarle la información estrictamente necesaria para el desempeño en el trabajo que se ofrece. Ciudad de Buenos Aires: ley de búsqueda laboral equitativa - Ley 647

A grandes rasgos, el discurso presente en el aviso pone el acento en nociones como el talento, la experiencia, la capacidad de adaptación, los desafíos y el compromiso individual. Expresiones tales como “¡Transforma tu talento en experiencia!” o “¡Apostá al cambio, nosotros apostamos por vos!” no sólo remiten a una lógica meritocrática centrada en la capacidad, voluntad y responsabilidad individual, sino que también inscriben la relación laboral dentro de una retórica motivacional característica del discurso empresarial contemporáneo que busca alinear los propósitos individuales con los objetivos corporativos, utilizando la persuasión emocional. Desde esta perspectiva, el acceso al empleo y las posibilidades de desarrollo aparecen asociadas principalmente a las actitudes, el esfuerzo y la disposición subjetiva de los/as trabajadores/as, desplazando a un segundo plano las condiciones estructurales que organizan el trabajo y las oportunidades concretas de inserción laboral.

Para finalizar, los hallazgos presentados permiten advertir que las empresas de servicios eventuales han adquirido una presencia creciente en la industria, constituyéndose en un actor relevante dentro de las estrategias de contratación de la fuerza de trabajo. Aunque esta modalidad de inserción laboral se desarrolla dentro de los marcos legales vigentes y garantiza formalmente el acceso a derechos laborales básicos –remuneración según CCT, seguridad social y ART–, los testimonios analizados sugieren que también introduce nuevas formas de inestabilidad, precarización y fragmentación al interior de los colectivos de trabajo.

Los fragmentos de entrevistas presentados –a modo exploratorio– muestran que las agencias son percibidas por los/as trabajadores/as como

¹⁶ Opción Empleo. (2025, marzo 19). *Oferta laboral nº2 para Operario de Producción* [Captura de pantalla]. Archivo personal.

mecanismos que favorecen la contratación temporal y la utilización flexible de la fuerza de trabajo según las necesidades productivas de las empresas. En este sentido, la intermediación laboral aparece asociada a experiencias de incertidumbre ocupacional, dificultades para la construcción de vínculos duraderos con el lugar de trabajo y procesos de diferenciación entre trabajadores/as. Asimismo, la incorporación de personal por medio de agencias pone en tensión formas históricas de aprendizaje y transmisión familiar del oficio que han caracterizado al trabajo en la industria pesquera marplatense.

Por otra parte, el análisis de las ofertas laborales permite observar la coexistencia entre modalidades de contratación flexibles y discursos empresariales que enfatizan el esfuerzo individual, la adaptabilidad, el compromiso y la motivación. Estas narrativas tienden a desplazar hacia el plano de las capacidades subjetivas cuestiones vinculadas a la organización del trabajo y a las condiciones de contratación, reforzando interpretaciones individualizadas de las trayectorias laborales. En consecuencia, la expansión de las agencias de empleo no sólo supone transformaciones en las formas de contratación, sino también en los modos de concebir el oficio y las relaciones de compañerismo/competencia al interior del grupo de trabajadores/as y entre trabajadores/as y empresarios dentro de la actividad pesquera.

Reflexiones finales y nuevos interrogantes

El presente artículo se propuso realizar una primera aproximación exploratoria a la inserción de las empresas de servicios eventuales en la industria del procesamiento del pescado de la ciudad de Mar del Plata, una problemática escasamente abordada por la literatura especializada. A partir del análisis de la normativa vigente, de entrevistas a trabajadores/as, de noticias periodísticas y de ofertas laborales publicadas en portales de empleo online, fue posible constatar que las agencias de empleo han adquirido una presencia creciente dentro de las estrategias empresariales de contratación de fuerza de trabajo en el sector.

Los resultados obtenidos permiten sostener que esta modalidad de contratación constituye una novedad en una actividad históricamente caracterizada por la coexistencia de formas heterogéneas de inserción laboral, que incluyen el empleo registrado bajo convenio colectivo y formas donde no se reconoce el vínculo de dependencia laboral, como ser el monotributo y el trabajo informal no registrado. A diferencia de estas últimas formas, las agencias de empleo operan dentro de los marcos legales vigentes y garantizan formalmente el acceso parcial a derechos laborales. Sin embargo, ello no implica la desaparición de las distintas dimensiones de la precarización laboral, sino más bien su reconfiguración bajo nuevas formas: la inestabilidad, la falta de continuidad, la alta rotación, la escasa posibilidad de negociación colectiva y la dificultad para el ejercicio pleno de derechos laborales.

Como hemos mencionado, esta forma de intermediación refuerza la desvinculación entre el empleador y el trabajador, diluyendo las responsabilidades empresariales sobre la contratación del personal. Al mismo tiempo, legitima jurídicamente prácticas que, en otros contextos, podrían ser consideradas fraudulentas o abusivas, en tanto permite que empresas usuarias accedan a mano de obra sin asumir los costos sociales y laborales asociados a una relación de empleo directa y sostenida en el tiempo. Por lo tanto, consideramos que esta modalidad cumple una función estratégica: contribuye a reducir la conflictividad laboral al permitir que el empresario se desligue formalmente de la relación laboral que establece con el trabajador. Esto resulta particularmente conveniente para las grandes empresas donde sus trabajadoras/es están amparados en convenios colectivos de trabajo que les otorgan derechos y garantías laborales.

En relación con la posibilidad de que la contratación a través de estas empresas funcione como un puente hacia la efectivización laboral, si bien no contamos con datos empíricos actuales, retomamos el análisis de Trajtemberg y Varela (2015) que realizaron para el período 2008-2011. Los autores sostienen que la probabilidad de que los trabajadores/as contratados de forma eventual sean posteriormente efectivizados es baja: “de cada 100 trabajadores contratados por medio de empresas de servicios eventuales sólo cinco son efectivizados en las empresas que los subcontratan al mes siguiente” (2015: 123-124)

Por lo antes dicho, desde nuestra perspectiva, la contratación por agencia no sólo afecta la dimensión estructural del empleo, sino que también incide en la subjetividad de los/as trabajadores/as. En este sentido, la incertidumbre constante, la dificultad de proyección y la sensación de ocupar un rol fácilmente reemplazable impacta no solo en la autoestima sino también en la autovaloración de su identidad sociolaboral, dificultando la construcción de una identidad social asociada a un oficio, una trayectoria formativa y el sentido de pertenencia a un colectivo más amplio.

Para finalizar, nos interesa delinear nuevos interrogantes que consideramos pertinentes para futuras investigaciones. Al respecto, nos preguntamos:

- ¿Esta modalidad es parte de una estrategia de disciplinamiento laboral (Di Marino, 2011) que presiona no sólo a los contratados por estas empresas sino al conjunto de los trabajadores/as de la industria, a aceptar condiciones de trabajo más flexibles?
- ¿Qué efectos tiene para el colectivo de trabajadores/as esta nueva fragmentación en relación con las distintas formas de organización y lucha colectiva?

- Dado que diversos estudios describen el perfil de los/as trabajadores/as del sector en relación con su experiencia y un "saber hacer" que se define como un oficio (Schulze, 2020), ¿qué implicancias tiene la alta rotación de personal contratado para este modo de producción que requiere del desarrollo de habilidades y competencias específicas?
- ¿La contratación por agencias significa una ruptura y una transformación de la tradición de la industria pesquera marplatense donde la provisión de mano de obra se realiza mediante relaciones y vínculos familiares?
- En la actualidad, ¿las empresas funcionan como puente para la efectivización laboral o continúa siendo baja esta probabilidad, constituyendo un modo estructural de provisión de mano de obra estacional?

Referencias bibliográficas

- Allen, A. (2010). ¿Sustentabilidad ambiental o sustentabilidad diferencial? La reestructuración neoliberal de la industria pesquera en Mar del Plata, Argentina. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 3, 151-167.
- Antón, G. (2010), *Conflicto y poder en la Argentina: 2005-2008. Análisis de la emergencia del kirchnerismo como fuerza política a partir de una lectura del diario La Nación*. Tesis de doctorado, Universidad de Buenos Aires.
- Azcárate, J. (2025). *Las emociones en los procesos de desigualdad y discriminación social entre grupos: El caso de trabajadoras/es de la industria del pescado de la ciudad de Mar del Plata (2014-2023)*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata.
- Basualdo, E. (2006). *Estudios de historia económica argentina: Desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Siglo XXI Editores.
- Bueno Rodríguez, L., & Dean, M. (Coords.). (2009). *Outsourcing (tercerización). Respuestas desde los trabajadores*. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS). <https://matteodean.wordpress.com/2009/05/28/outourcing-tercerizacion-respuestas-desde-los-trabajadores/>
- Carciofi, I., Merino, F., & Rossi, L. (2021). *El sector pesquero argentino: Un análisis de su potencial exportador*. Consejo para el Cambio Estructural, Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Colombo, G. (2014). *De la "revolución productiva" a "la crisis de la merluza": El conflicto social en la industria pesquera marplatense*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata.
- Di Marino, I. (2011). Modalidades contractuales y modos de organización del trabajo: Estrategias empresarias de individualización de las relaciones laborales en los lugares de trabajo. Ponencia presentada en el 10.º Congreso Nacional de

Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.

Errazti, E., Bertolotti, M. I., & Pagani, A. N. (2000). Industria pesquera de la región bonaerense. *Frente Marítimo*, 18, 153–164.

Fernández Madrid, J. C. (2012). *Tratado práctico de derecho del trabajo* (Tomo II, 3.^a ed.). La Ley.

Gómez Lende, S. (2019). Pesca marítima y acumulación por desposesión en Argentina (1966-2018): Extranjerización del recurso, crisis socio-ambiental, precarización laboral y redistribuciones estatales. *Entorno Geográfico*, (18), 97-132.

Guiamet, J. (2017). Experiencias de la temporalidad del trabajo en una empresa multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario. *Revista Pilquen*, 20(3).

Lacabana, M., López, A., Giosa, C., & Lódola, A. (1997). *Mar del Plata en transición: Mercado de trabajo local y estrategias familiares*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata; CGT Regional Mar del Plata.

Lanari, M. E. (2000). Empleo en Mar del Plata: Restricciones y oportunidades. Análisis del mercado de trabajo local en el contexto de la evolución nacional. *FACES*, 23-46.

Lanari, M. E., & Cutuli, R. (2010). Trabajadores de la industria pesquera procesadora: Conserva y fileteado en el puerto de Mar del Plata. En *El estado de la clase trabajadora en la provincia de Buenos Aires*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Lois, S. (2024, 2 de agosto). La responsabilidad solidaria en la reforma laboral (art. 90 de la ley 27.742). *Microjuris*. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/08/02/doctrina-la-responsabilidad-solidaria-en-la-reforma-laboral-art-90-de-la-ley-27-742/>

Marx, K. (2014). *El capital* (Obra original publicada en 1867). Siglo XXI Editores.

Mateo, J., Nieto, A., & Colombo, G. (2010). Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense: El caso de las “cooperativas” de fileteado de pescado. En *El estado de la clase trabajadora en la provincia de Buenos Aires*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Mateo, J. (2003). *De espaldas al mar: La pesca y los pescadores en Argentina (siglos XIX y XX)*. Tesis de Doctorado, Universitat Pompeu Fabra.

Muleras, E. A., Muñiz, M. B., & Azcárate, J. (2025). Aportes de la entrevista clínica-crítica al campo de las Ciencias Sociales. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (63), 177-203.

Neffa, J. C. (2010). La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario. En E. de la Garza Toledo y J. C. Neffa (Coords.), *Trabajo, identidad y acción colectiva* (pp. 43-80). CLACSO.

Neffa, J. C. (2013). La tercerización y la subcontratación como características del nuevo modo de desarrollo. Ponencia presentada en el 11.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las agencias de empleo privadas y los servicios públicos de empleo en el panorama cambiante de la contratación*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@pr_otrav/@migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_733805.pdf

Piaget, J. (1984). *La representación del mundo en el niño*. Ediciones Morata.

Pizarro, C. A. (2014). La entrevista etnográfica como práctica discursiva: análisis de caso sobre las pistas meta-discursivas y la emergencia de categorías nativas. *Revista de Antropología*, 57(1), 461-496. <https://www.revistas.usp.br/ra/article/view/87770>

Salvia, A., & Tissera, S. (2000). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del 90. *Cuadernos del CEPED*, 4, 83-103.

Schulze, M. (2020). *El proceso de construcción social de una moral de autonomía y equidad en los/las trabajadores/las de la sociedad argentina contemporánea: El caso de la industria de procesamiento de pescado (2014-2015)*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Quilmes.

Schulze, M. S. & Azcárate, J. (2023). Convenios colectivos de trabajo en el sistema pesquero argentino: Un análisis de los CCT del procesamiento de materia prima. *Revista Paginas*, 15(39).

Solimeno, D., & Yurkievich, G. (2019). Sobran cuchillos, falta el pescado: Reorientación de la flota merlucera marplatense hacia el langostino patagónico y reactivación del conflicto social. En Actas de las XXI Jornadas de Geografía de la UNLP y VII Congreso Nacional de Geografía de Universidades Públicas. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Tamagno, L. (2020). El contrato de trabajo eventual en Argentina: Apuntes para una discusión crítica. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 4(1), 44-58. <https://doi.org/10.24822/rjduandes.0401.3>

Tau, R., & Gómez, M. F. (2016). La entrevista clínica en la investigación del conocimiento infantil. En S. L. Borzi (Comp.), *El desarrollo infantil del conocimiento sobre la sociedad: Perspectivas, debates y desarrollos actuales* (pp. 63-77). Edulp.

Trajtemberg, D., & Varela, H. (2015). Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿Mecanismo de inserción en empleos estables o

regularización de la inestabilidad laboral? *Trabajo y Sociedad*, (24), 109-130.
<https://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n24/n24a06.pdf>

Varela, H. (2010). Estrategias empresariales en su relación con el movimiento obrero. Un primer acercamiento a las empresas de servicios eventuales. Ponencia presentada en las *VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, Argentina.