

## **LA SUBCONTRATACIÓN EN CHILE: APROXIMACION SECTORIAL**

Diciembre, 2007

**Consuelo Silva**

### **RESUMEN**

Este artículo ha sido elaborado en el marco del funcionamiento de la Comisión “Equidad y Trabajo”. Cabe señalar que la temática de la subcontratación es bastante amplia y han quedado muchos aspectos que no han sido abordados en este artículo. Sin embargo, éste pretende dar cuenta del impacto de la subcontratación a nivel nacional y sectorial. Para ello se presenta un análisis sobre la generalización de la práctica de la subcontratación en Chile durante los últimos 30 años, así como también de las condiciones institucionales, políticas y económicas en que esta práctica se desarrolla.

### **AUTOR**

**Consuelo Silva:** Economista, investigadora de la Universidad de Santiago de Chile - USACH .  
**consuelo1silva@gmail.com.**

## Introducción

La subcontratación está aumentando en todo el mundo y Chile no es la excepción. Según datos entregados por la Encuesta Laboral (ENCLA 2004) de la Dirección del Trabajo, el porcentaje de empresas chilenas que subcontratan creció de un 43% en 1999 a 50,5% en 2004, un crecimiento de 7 puntos en sólo 5 años. Durante 2006, “la proporción de empresas que declaró subcontratar alguna fase de su proceso productivo, se mantuvo en un nivel similar al de las mediciones anteriores”.<sup>1</sup> Esta práctica aparece mucho más extendida en las empresas de mayor tamaño. Por otra parte, el Ministerio del Trabajo estima que el 35% de la fuerza laboral, equivalente a un millón doscientos mil trabajadores, trabaja bajo un régimen de subcontratación.<sup>2</sup>

De acuerdo al mismo Ministerio del Trabajo (2005), esta mayor subcontratación en el país arroja un balance mixto, pues “se han desarrollado modalidades virtuosas de empleo, pero también otros claramente precarios. Las primeras elevan la productividad y la competitividad de la economía en su conjunto, contribuyendo a expandir los puestos de trabajo disponibles. Las segundas, en cambio, se asocian a la pérdida de derechos laborales y previsionales, junto con condiciones de trabajo deficitarias en áreas tan centrales como higiene y seguridad, organización y negociación colectiva, capacitación y desarrollo laboral”. Justamente “para evitar que la expansión de estas nuevas formas de empleo se traduzca en precariedad laboral es necesario readecuar la regulación y fiscalización”.

Con ese fin el Ejecutivo envió al Congreso en 2002 un proyecto de Ley sobre Subcontratación y Suministro de Personal, el que después de intensos y largos debates fue aprobado como ley. Como es sabido, ella entró en vigencia en enero de 2007.

La nueva Ley establece un régimen jurídico que regulará las llamadas ‘relaciones laborales triangulares’. Esta clase de relaciones resulta de la implementación de las estrategias empresariales que buscan la descentralización productiva a través de la ‘externalización’. Es decir, ciertas actividades son desplazadas hacia fuera de la empresa, las que son asumidas por otra empresa, en principio, distinta y ajena, que se encarga de la ejecución de la tarea desplazada con el uso de sus propios trabajadores, dando lugar al fenómeno del *outsourcing* o *triangulación laboral*: 1) la empresa que externaliza, 2) la empresa que asume la actividad productiva externalizada, y 3) los trabajadores de esta última, que en los hechos prestan servicios para ambas empresas.

Sin embargo, la triangulación laboral puede adoptar, en lo fundamental, dos modalidades que la nueva ley distingue claramente: la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal. La primera se refiere a la situación en que una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa, denominada ‘contratista’, mediante un contrato civil o comercial, para que ejecute a su

---

<sup>1</sup> Dirección del Trabajo (2006). ENCLA. Informe de Resultado de la Quinta Encuesta Laboral. Pág. 31. Santiago, Chile.

<sup>2</sup> Ver Ministerio del Trabajo (2006): Agenda Laboral, No 28, pp. 7, diciembre.

cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio. La segunda, en cambio, consiste en que una empresa, cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores (empresa suministradora o de ‘servicios transitorios’), pone a disposición de otra empresa (denominada ‘usuaria’), por el pago de un precio determinado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para sí la calidad formal de empleador. La nueva Ley define ambas situaciones y regula a las ‘empresas de servicios transitorios’ y el ‘régimen de trabajo en subcontratación’.

Para el subsecretario del trabajo, Zarko Luksic, “la ley de subcontratación es la reforma laboral más importante en 20 años y es un hito del gobierno de la presidenta Michelle Bachelet”. No hay duda que esta es una ley de gran pertinencia, ya que las partes más novedosas de su articulado están referidas al fenómeno del suministro de personal que hasta ahora no estaba regulado. Esto generaba un vacío legal, puesto que no podía determinarse quién es el empleador para efectos laborales, y la empresa usuaria no se asumía directa ni indirectamente como responsable solidario o subsidiario (para lo cual contaba con el apoyo de la Corte Suprema). Además en estas condiciones quedaban una serie de derechos constitucionales y laborales, especialmente los de carácter colectivo (la sindicalización y la negociación colectiva, por ejemplo), sin poder ser ejercidos por los trabajadores y trabajadoras.

No obstante, a pesar de sus notorios avances, la nueva Ley presentaría según los trabajadores una serie de insuficiencias ya que no da cuenta de graves problemas que aún subsisten en el mundo de la subcontratación. Entre ellos destacan la existencia de discriminatorias condiciones de trabajo y salariales entre los trabajadores subcontratados o suministrados y los trabajadores directos de la empresa principal o de las empresas usuarias, que realizan el mismo trabajo; así como la irrelevancia de negociar colectivamente con la empresa contratista, cuando todas las decisiones económicas más importantes las toma la empresa principal.

En medio de la discusión e implementación de la nueva ley, numerosos trabajadores subcontratados se han venido concertando para negociar incrementos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo. Este ha sido el caso de los trabajadores pertenecientes a grupos de empresas subcontratistas de compañías principales, como Codelco y la forestal Celco. Algunos analistas estiman que estas movilizaciones podrían ser el comienzo de un nuevo sindicalismo en el país.

En este artículo se pretende dar cuenta del impacto de la subcontratación a nivel nacional y sectorial. Para ello se presenta un análisis sobre la generalización de la práctica de subcontratación en Chile durante los últimos 30 años, así como también de las condiciones institucionales, políticas y económicas en que esta práctica se desarrolla.

## **1. El Comportamiento de la Subcontratación Durante los Últimos 30 Años**

En Chile, la contratación de servicios con terceros y de mano de obra para ciertas actividades menores a través de un intermediario, es una práctica antigua tanto en empresas

del Estado (gran minería del cobre y en el petróleo) como en empresas privadas, siendo la actividad de la construcción la más notoria, ya que por sus propias características técnicas, se ha desarrollado en una trama de contratos y subcontratos de determinadas etapas de cada obra.

Sin embargo, la extensión, generalización y adquisición de un nuevo sello de esta práctica se habría producido desde los propios inicios del actual modelo económico a mediados de los años setenta. Fueron especialmente determinantes para ello la liberalización de las normas de contratación laboral (el llamado Plan Laboral de 1979 y luego el Código del Trabajo) así como el proceso de fragmentación vertical de las empresas en unidades económicas más pequeñas y de su eslabonamiento horizontal. Todo ello en medio de un discurso que ensalzaba al empresario privado y al agente individual<sup>3</sup>.

En este sentido, la subcontratación se vio estimulada todavía más con el Decreto No 16.757 de 1979. Este Decreto ampliaba las funciones de los subcontratistas a todas las áreas de las empresas, terminando así con la exclusión de las labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como de las labores de reparación o mantención habituales de los equipos, que imponía la Ley No 1.263 –el ‘Régimen de Contratistas’- desde 1975. Es en ese entonces cuando aparece la figura del ‘subcontratista’ en Chile.

Con estos dos Decretos y el Plan Laboral, junto a una elevada tasa de desempleo, el empresariado se generó inmejorables condiciones para atomizar a los trabajadores y para reducir a su mínima expresión la organización sindical. Además posibilitó que los empresarios traspasaran de manera creciente ‘sus’ riesgos del negocio a los trabajadores; facilitando así la vida empresarial, incluso el cierre de empresas.

Claro que no se trata sólo de una práctica flexibilizadora que se apoya en la nueva Legislación laboral, sino también de una desregulación ‘de hecho’ de las relaciones laborales que se impone inmediatamente después de septiembre de 1973. Debe recordarse que en ese período “las negociaciones colectivas fueron eliminadas, se suspendió el derecho a la huelga y la actividad sindical fue prohibida, abandonándose el sistema de negociación salarial vigente. El reajuste de salarios quedó determinado por las señales y recomendaciones del gobierno y las fuerzas de un mercado atomizado por el lado de la oferta” (N. E. García, 1992, pp. 85).

Por otra parte, después del cuasi-colapso económico de 1982-83, la mayoría de las empresas se ajustó al nuevo entorno recurriendo a la ‘racionalización’ y descentralización productiva (‘externalización’) y experimentó un crecimiento considerable como resultado de una variedad de estrategias que buscaban sacar ventajas de la nueva legislación laboral y de la onda expansiva que iniciaba la economía chilena. Al mismo tiempo, y en contraste a lo que ocurrió en la primera década, la dictadura buscó reconstruir los puentes con el conjunto del sector empresarial. “Lo hizo a través de políticas específicas que empoderaron

---

<sup>3</sup> Lara, Claudio (2007). La Subcontratación en Chile. Pag. 15. OXFAM Gran Bretaña. Santiago, Chile.

al sector privado para asumir un papel preponderante –que ni había buscado ni se le había otorgado en el pasado-, y exaltando la importancia de la capacidad del sector privado de asumir este rol de liderazgo para el desarrollo nacional. En esta combinación yacen las raíces de lo que Cecilia Montero ha denominado la ‘revolución empresarial’” (E. Hershberg, 1999, pp. 145).

En esa ola privatizadora y en la llamada ‘revolución empresarial’ de los años ochenta y noventa, las empresas transnacionales tuvieron un papel decisivo en la promoción (Manpower, Ecco y Part-Time) y generalización de la práctica de subcontratación, a medida que el país favorecía la llegada de capitales extranjeros y se abría a los mercados del mundo.<sup>4</sup> Para la mayoría de los autores, las principales razones ‘económicas’ para su acelerada propagación son: concentración en el negocio principal, flexibilidad y ahorro de costos.

## **2.- Un breve diagnóstico acerca de la subcontratación en la actualidad**

A pesar de los altos niveles de generalización que ha alcanzado la subcontratación en casi todos los sectores económicos del país, su medición a nivel nacional o sectorial es tremendamente difícil. Como lo reconoce Magdalena Echeverría (2006, pp. 37), “en parte por las zonas oscuras del fenómeno, por la complejidad del mismo y, en parte, por la misma falta de regulación, no hay una medición global inequívoca de las empresas contratistas y suministradoras de personal ni de la cantidad de trabajadores que laboran en esta condición.<sup>5</sup> Por otro lado, a diferencia de la mayor parte de los países, en que las empresas deben registrar su actividad en la inspección del trabajo a cuya jurisdicción corresponde el establecimiento, no existe ningún registro de empresas para fines de control de la legislación laboral. Por lo tanto, es imposible saber con certeza cuáles y cuántas son las empresas que trabajan como contratistas o subcontratistas”.<sup>6</sup>

La única información disponible, con cierto grado de sistematización, la podemos encontrar en la Encuesta Laboral (ENCLA) que lleva a cabo la Dirección del Trabajo. En ella se muestra la extensión de la subcontratación en las empresas y del suministro de trabajadores de todos los sectores económicos en el país. Asimismo, esta encuesta entrega una

---

<sup>4</sup> En 1984 existían aquellas 3 empresas de servicios temporarios, en dos años más tarde se podían contar 79 y a fines de los noventa a 150 empresas. Además, muchas de las empresas transnacionales que comenzaron a llegar al país en el período post-crisis, por políticas de sus casas matrices, contrataban ‘personal externo’ o subcontratados (Magdalena Echeverría y otros, 2001, pp. 61-62).

<sup>5</sup> La única excepción es la minería, que por disposición de SERNAGEOMIN lleva un registro completo tanto de la cantidad de empresas como de trabajadores ocupados de empresas mandantes y contratistas.

<sup>6</sup> No debe sorprender que las clasificaciones de actividades económicas utilizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Encuesta CASEN de MIDEPLAN y el Servicio de Impuestos Internos, entre otras instituciones, no registran la subcontratación. Tampoco las encuestas de empleo –del INE, CASEN y de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile- se preocupan de las condiciones contractuales de la subcontratación o del suministro de trabajadores.

información no registrada en otros instrumentos, como el tipo de actividades o servicios que se externalizan con mayor frecuencia.

De todas maneras, no puede dejar de mencionarse que esta encuesta, al igual que todos los instrumentos de este tipo, presenta ciertas limitaciones más allá de la importante información que entrega. Entre ellas, pueden señalarse los pocos años que contempla, pues la serie de encuestas recién se inició en 1998. Además, presenta un pequeño universo de empresas del sector privado, que están registradas legalmente y que emplean a 5 o más trabajadores.<sup>7</sup> Es decir, quedan fuera las miles de empresas privadas que emplean menos de 5 trabajadores (microempresas) y las instituciones públicas que también han recurrido de forma masiva a la subcontratación. Establecida estas aclaraciones, a continuación se presentan los datos que entrega la serie de la Encuesta Laboral (ENCLA).

***i) Empresas subcontratistas, actividades subcontratadas y tamaño de empresas***

Por una parte, en cuanto a las empresas chilenas que subcontratan, su proporción creció desde el 43% de 1999 al 50,5% en 2004 según la Encuesta Laboral 2004 de la Dirección del Trabajo. Esto es un crecimiento de 7 puntos en sólo 5 años, tal cual queda de manifiesto en el siguiente cuadro.

	<b>Encuesta Laboral 1999</b>	<b>Encuesta Laboral 2002</b>	<b>Encuesta Laboral 2004</b>
Empresas que subcontratan	42,9%	48,5%	50,5%
Empresas que no subcontratan	57,1%	51,5%	49,5%
Fuente: Dirección del Trabajo			

Las actividades que más concentran esta forma de trabajo son servicios legales, marketing, informática, seguridad, aseo y alimentación. También es frecuente en el caso de cajeros/as de los supermercados y bancos, ejecutivos/as de venta multicarrier y operadores/as de reclamo de telecomunicaciones, repartidores y secretarías, entre otros. En menor medida son subcontratadas partes o procesos de la actividad económica principal. Sin embargo, entre el año 1999 y 2004, la subcontratación de actividades principales aumenta del 14,5% a un 20,7% respectivamente, es decir, se eleva en 6 puntos porcentuales.

<sup>7</sup> Son empresas privadas que forman parte del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos. El marco muestral se toma de este registro. El tamaño de la muestra de la ENCLA 2004 se determinó considerando un 95% de nivel de confianza y un error de un 2,9% para las estimaciones de proporciones.

<b>Actividades Subcontratadas</b>	<b>Encuesta Laboral 1999</b>	<b>Encuesta Laboral 2002</b>	<b>Encuesta Laboral 2004</b>
Servicios Legales	43,4%	44,3%	24,7%
Marketing	38,2%	32,6%	13,7%
Informatica	30,1%	31,5%	29,2%
Seguridad	37,4%	39,2%	29,4%
Aseo	29,5%	32,9%	23,2%
Alimentación	21,0%	28,6%	19,7%
Actividad Económica Principal	14,5%	17,7%	20,7%
Servicios al Cliente	11,2%	6,3%	6,1%
Recursos Humanos	10,8%	13,0%	7,5%
Ventas	9,6%	6,7%	5,5%
Administrativo	8,7%	10,7%	13,2%
Finanzas	8,3%	8,4%	13,5%
Logistica	8,1%	11,7%	4,8%
Otros		34,8%	19,9%
Nota: Respuesta de selección múltiple, no suma 100%			
Fuente: Dirección del Trabajo			

Por otra parte, la serie de Encuestas Laborales muestra que son principalmente las empresas de mayor tamaño las que subcontratan, alrededor del 75%, sobre todo a empresas de menor envergadura. En todo caso es destacable que en todos los tamaños de empresa considerados, la subcontratación existe de manera relevante. De hecho, como muestra el cuadro siguiente, entre las microempresas, donde se encuentra el grado más bajo de subcontratación, se alcanza un nada despreciable 33% de empresas que subcontratan, el que aumenta a 38% en 2004. En el cuadro que sigue se puede apreciar la evolución que ha tenido la práctica de subcontratación según el tamaño de empresas durante el período 1999-2004.

	<b>Encuesta Laboral 1999</b>	<b>Encuesta Laboral 2002</b>	<b>Encuesta Laboral 2004</b>
Porcentaje de microempresas que subcontrata	33,0%	29,0%	38,0%
Porcentaje de pequeñas empresas que subcontrata	38,0%	41,0%	47,9%
Porcentaje de mediana empresa que subcontrata	60,0%	66,1%	58,5%
Porcentaje de gran empresa que subcontrata	68,0%	75,7%	74,8%
Fuente: Dirección del Trabajo			

Adicionalmente, y utilizando otras fuentes de información, puede señalarse que la proporción del empleo subcontratado también ha aumentado. Gabriel Salinas, gerente

general de Adecco, una de las principales firmas de outsourcing en Chile, estima que las industrias de minería y construcción corresponden a casi 600.000 trabajadores subcontratados, cifra similar a la que ostenta la agricultura, mientras que otros 300.000 trabajan para empresas que entregan servicios de externalización de procesos comerciales a bancos y administradoras de fondos de pensiones, por ejemplo. (Paul Harris, 2005).

### *ii) Empresas que suministran trabajadores*

Por otro lado, las prácticas de subcontratación antes señaladas han ido acompañadas por nuevas formas de organización del proceso de trabajo y de utilización de la fuerza de trabajo. Así, uno de los fenómenos emergentes en el mundo laboral chileno es la aparición del ‘suministro de trabajadores’.

Esto significa que lo que constituye formalmente una relación de trabajo, esto es, la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia de un trabajador con respecto a su empleador, se desdibuja en el caso de los trabajadores suministrados. Si bien su dependencia la tienen con respecto a la empresa suministradora, quedan subordinados a lo que la empresa mandante les ordene. En este sentido, la principal característica del suministro de trabajadores es que representa la expresión más clara de los niveles de cosificación de la fuerza de trabajo, reducida simplemente a un factor más de producción.

Los resultados de las Encuestas Laborales muestran un incremento del porcentaje de trabajadores suministrados, que pasaron de un 6,4% en 1999 a 7,3% del total de trabajadores con que cuentan las empresas en 2004. Aunque todavía esta es una modalidad de trabajo relativamente incipiente, su proporción involucra a un número significativo de trabajadores del país. El 7,3% representa a poco más de 8 mil trabajadores de la muestra de la ENCLA, lo que expandido al universo de la fuerza de trabajo privada del país en ese año, alcanzaría a más de 220.000 trabajadores.

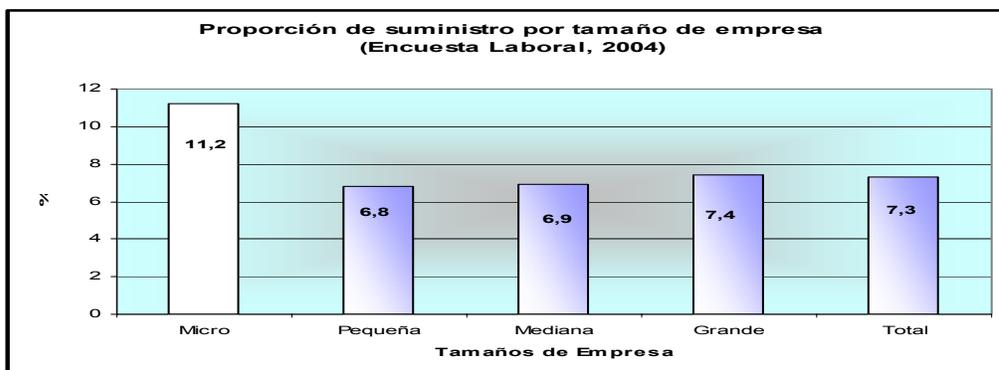
<b>Trabajadores Suministrados y Propios</b>		
	<b>Total Muestra</b>	<b>%</b>
Personal propio	102.951	92,7%
Suministrados	8.066	7,3%
<b>Total</b>	<b>111.017</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encuesta Laboral, 2004. Dirección del Trabajo

Según la misma fuente, son la industria, el comercio y la agricultura los sectores que concentran a los trabajadores suministrados en el año 2004, confirmando las participaciones que exhibían las encuestas anteriores. En el caso de la agricultura este tipo de trabajo adquiere características estacionales. De hecho, éste es el sector más informal de los mercados de suministro de mano de obra del país, con empresas –conocidas popularmente como enganchadores- que típicamente recogen un grupo de trabajadores en una plaza de pueblo y los trasladan al campo donde los necesitan un día en particular.

En cuanto a la proporción de trabajadores suministrados en las empresas de distintos tamaños, en 2004 se aprecia la misma tendencia ya observada en la Encuesta Laboral

anterior, en el sentido que las microempresas muestran una mayor proporción de trabajadores suministrados que las empresas grandes.



Aunque el suministro de trabajadores es una práctica incipiente, parece constituir una tendencia del mercado laboral. Ello explica por qué las propias empresas suministradoras han planteado la necesidad de regular lo que llaman eufemísticamente, servicios transitorios, y que es lo que proveen estas autodenominadas ‘empresas de trabajo temporal’.

En suma, el Ministerio del trabajo estima que el 35% de la fuerza laboral, equivalente a 1 millón 200 mil trabajadores, no son contratados directamente por las llamadas empresas principales, sino que prestan servicios a través de la subcontratación y el suministro.

### ***3.-La subcontratación crece en todos los sectores económicos***

Con respecto a la actividad económica sectorial, la serie de Encuestas Laborales pone en evidencia que en la agricultura; industria; minería; electricidad, gas y agua; construcción; establecimientos financieros y transporte y comunicaciones, la subcontratación laboral se ha transformado en la actividad mayoritaria que emplean las empresas para utilizar trabajo. En casi todos estos sectores, con la excepción de electricidad, gas y agua y servicios personales, la subcontratación laboral ha experimentado fuertes incrementos entre 1999 y 2004 (ENCLA 2004, pp. 30). En los otros sectores de actividad económica, la subcontratación es relevante, pero todavía no alcanza el 50% de las empresas, como se desprende del cuadro siguiente.

Participación de Subcontratación Según Sectores, 1999			2004 (en%)
% de Empresas que Subcontratan en:	Encuesta Laboral 1999	Encuesta Laboral 2002	Encuesta Laboral 2004
Agricultura	45	76,4	59,8
Industria	47	66,8	54,4
Minería	37	63,2	63,8
Electricidad, gas y agua	70	62,9	72,5
Construcción	49	49,4	55,3
Establecimientos financieros	43	40,4	57,1
Comercio	35	43,7	43,9
Servicios Personales, sociales y comunales	47	38,8	40,7
Transportes y comunicaciones	37	37,5	53,1

Fuente: Encuesta Laboral 2004, Dirección del Trabajo

Como fuera mencionado, la subcontratación es muy común en el sector de la construcción, donde ha crecido de manera significativa durante los últimos años. Algunas grandes empresas constructoras ahora se concentran, en la práctica, en la labor ejecutiva de administrar un portafolio de subcontratistas, quienes en realidad hacen gran parte del trabajo, tales como las labores relacionadas con la pintura, plomería, cableado e incluso diseño arquitectónico. “La constructora sólo proporciona la estructura de soporte para administrar y manejar la obra”, dice Gonzalo Delia de la Cámara Chilena de la Construcción. La cámara estima que Chile tiene alrededor de 36.000 subcontratistas de construcción y que una gran empresa constructora puede llegar a emplear a más de 3.000 trabajadores externos, mientras cuenta con sólo 800 empleados propios. (Paul Harris, 2005).

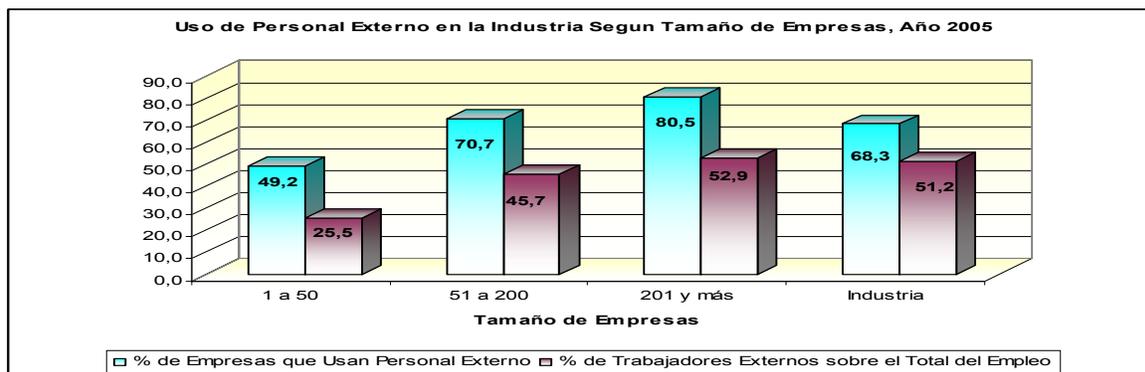
La industria es otro de los sectores donde se verifica un fuerte incremento de la subcontratación. Así se desprende de la Encuesta de Remuneraciones que realiza la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y que incluye preguntas relativas al uso de personal externo (conformado por trabajadores independientes, de empresas contratistas o de servicios transitorios). El cuadro siguiente entrega la información más reciente al respecto.

Uso de Personal Externo en la Industria, Años 1999 - 2005		
Años	% de Empresas que Usan Personal Externo	% de Trabajadores Externos sobre el Total del Empleo
1999	51,4	32,8
2000	56,6	36,8
2001	62,0	31,0
2002	76,1	51,9
2003	67,4	45,4
2004	65,0	43,3
2005	51,2	68,3

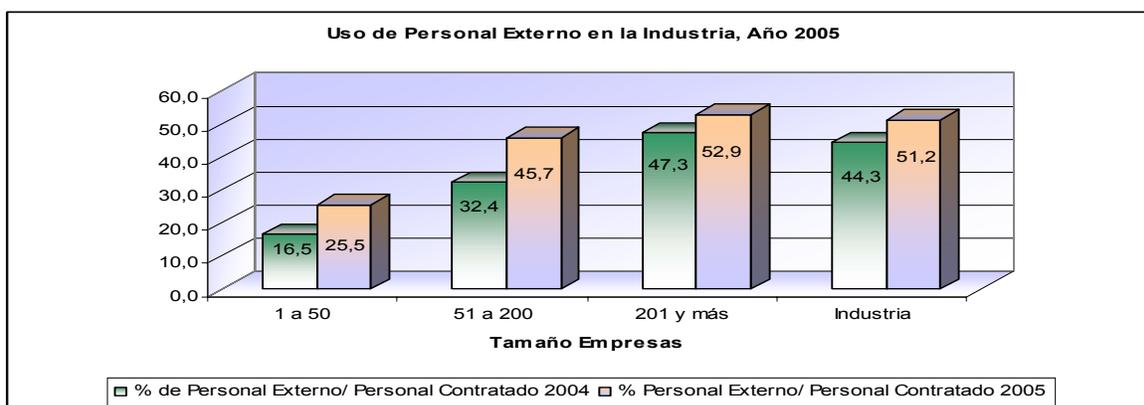
Fuente: Encuesta de Remuneraciones - Sofofa

Este cuadro confirma no sólo el crecimiento de la subcontratación en la industria, como ya fuera adelantado, sino además revela que éste es mayor en 10 puntos porcentuales a lo detectado por la ENCLA para el mismo sector en 2005. Además muestra que la proporción de trabajadores externos (subcontratados y suministrados por terceros) supera el 50% en 2002, aunque tiende a caer en los dos años siguientes, para volver a repuntar significativamente en 2005.

El 68,3% de las empresas consideradas en la muestra utilizó personal externo durante el año 2005. En tanto, las empresas industriales más grandes son las que presentan los mayores niveles de uso de personal externo, ya que 80,5% tercerizó alguna labor en el año 2005. El 70,7% de las empresas medianas utiliza personal externo, mientras que sólo el 49,2% de las empresas pequeñas tercerizó alguna labor. Estas participaciones por tamaño de empresas quedan de manifiesto en la gráfica siguiente.

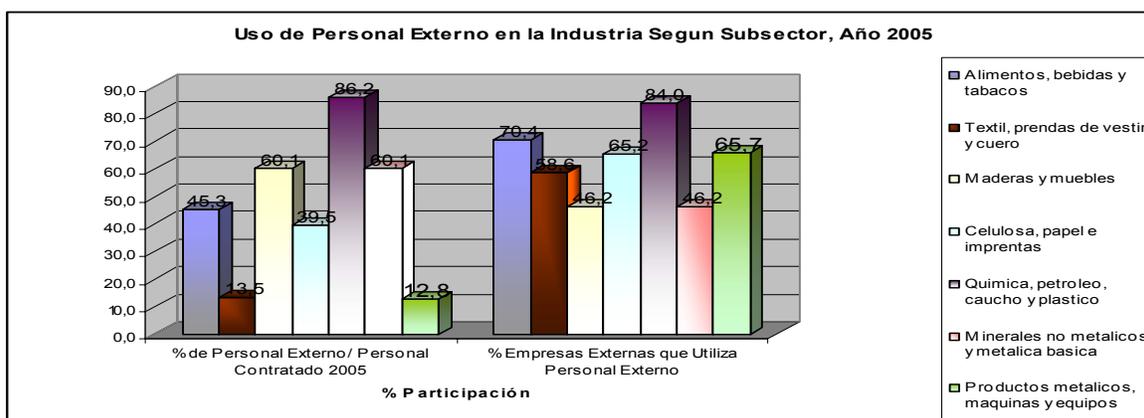


Cabe agregar que los trabajadores externos (personal a honorario, por suministrador de personal o por empresas contratistas) equivalen al 51,2% de los trabajadores contratados en la industria. Es decir, existe un trabajador externo por cada dos contratados directamente por las empresas industriales, según lo indica la muestra. En las empresas grandes los trabajadores externos son el equivalente de más de la mitad de los trabajadores contratados por empresas industriales, alcanzando el 52,9%.



Del cuadro anterior también se infiere que la utilización de personal externo aumentó desde el 44,3% de 2004 (como porcentaje del total de trabajadores contratados en la industria) a 51,2%. Este aumento fue más significativo en las empresas medianas, que pasaron del 32,4% del personal externo al 45,7% en el 2005.

Por otra parte, el sector químico por sobre los otros subsectores tanto en la proporción de personal externo con respecto al total de trabajadores contratados como en la participación de empresas que utilizan personal externo. Al otro extremo se encuentran la industria textil y la de productos metálicos, cuyas participaciones equivalen al 13,5% y 12,8%, respectivamente.



Por último, es conveniente señalar que el sistema que más trabajadores provee a la industria es el de empresas contratistas, que aportan el 63,4% del personal externo total. Los suministradores de personal aportan el 29,6%, mientras que el personal a honorarios representa el 7% (SOFOFA, 2005, pp. 17).

#### 4) El caso de la subcontratación en la minería

La historia de la subcontratación en Chile encuentra en la minería a uno de sus primeros promotores, específicamente a las estatales CODELCO y ENAP. Es justamente este sector económico el que también muestra en la actualidad los mayores avances en el fenómeno de la subcontratación, tanto respecto a la cantidad de empresas que ocupan esta modalidad de empleo como de empresas contratistas que operan para ellas.

En 1997, existían 403 empresas mandantes en la minería y 919 contratistas; diez años después, en 2006, las mandantes habían aumentado levemente a 471 y las contratistas habían crecido extraordinariamente a 3.628. En términos de relaciones, en 1997 existían 2,2 empresas contratistas por cada mandante; y en 2006 había casi siete contratistas por cada mandante. Esta situación también ha implicado que las empresas contratistas hayan aumentado de manera sostenida su participación en el número total de empresas en el sector, alcanzando el 87% en 2006.

Las cifras del Ministerio del Trabajo sostienen que cerca del 70% de las empresas mineras recurren a la subcontratación, porcentaje que sube al 75% en el caso de la Gran Minería, abarcando desde actividades secundarias o anexas de casinos, seguridad, transporte, hasta operaciones estratégicas, como es el caso de las faenas de extracción y proceso (Revista Minería Chilena, 2006). En el anexo puede encontrarse información adicional al respecto.

En cuanto a la cantidad de trabajadores, y en una mirada de largo plazo, el siguiente cuadro evidencia una tendencia contradictoria. Mientras el número de trabajadores subcontratados crece de manera rápida y sostenida, los trabajadores de las empresas mandantes disminuyen paulatinamente.

En términos de relaciones, puede decirse que en 1982, año en que aparecen los primeros subcontratados en la minería chilena, existían 187 trabajadores de planta por cada tercerizado; mientras que en 2006 existían casi 2 tercerizados por cada trabajador de planta. De acuerdo a datos proporcionados por la Sonami en julio 2007, el guarismo actual es de 2,1 subcontratados por cada trabajador de planta.

Por su parte, casi la mitad del número de personas que trabajaron en la minería durante el año pasado lo hicieron en empresas de la categoría A, que es la primera en términos de Horas trabajadas.

<b>Numero de Personas que Trabajaron en la Minería, Año 2006</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Personas</b>	
	<b>H.P.</b>	<b>% del Total</b>
A	59.808	45,03
B	41.792	31,47
C	22.796	17,16
D	8.421	6,34
<b>Total</b>	<b>132.817</b>	<b>100</b>
Fuente: Sernageomin		

Mirado desde otra perspectiva, los trabajadores de empresas contratistas, que representaban sólo un 4% a comienzos de los años ochenta, se convirtieron en un 61% en 2004. Es decir, en este año, seis de cada diez puestos de trabajo correspondían a subcontratados.

Un estudio de la Dirección del Trabajo, ejecutado por Magdalena Echeverría, llama la atención sobre una particularidad no menor en esta realidad: la duración y organización de la jornada laboral. Que este sector sea el que presenta las jornadas más extensas e irregulares en su distribución es un hecho de la causa tan antiguo como la existencia misma de la minería. La novedad está en la diferencia que se produce entre trabajadores contratistas y subcontratistas a partir de la aparición de este tipo de empleo. Mientras quienes laboran para las empresas mandantes tienen jornadas de hasta 2.300 horas anuales, los que se desempeñan como contratistas llegan a trabajar 2.600 horas al año, cuando el promedio nacional estaba en ese entonces por debajo de las 2.200 horas.

Una de las cosas que más llama la atención en el mundo de la subcontratación es el protagonismo mostrado por el Estado a través de CODELCO. Desde los inicios de los años ochenta, la tendencia a recurrir a la subcontratación ha sido de permanente crecimiento. Ya en esos años, los máximos ejecutivos de CODELCO “no sólo quisieron manejar a la Corporación del Cobre como empresa privada, día a día privatizaban mediante contratos al ir pasando faenas a terceros”. Promovieron “una indiscriminada apertura de la empresa en todos los frentes a contratistas particulares” (Mario Vega V., 1996, pp.133). En el año 1990, la cifra de trabajadores subcontratados era de 14.581.

Se pensaba que esa política indiscriminada sería revisada por el primer gobierno de la Concertación que iniciaba la transición a la democracia. Así lo hacía suponer el discurso del presidente ejecutivo de CODELCO, quien prometía ante los trabajadores: “nosotros no tenemos vocación de externalizadores;... no se materializará ninguna nueva externalización sin antes haber evaluado detalladamente la posibilidad de mejorar la competitividad interna. En este proceso de evaluación queremos contar con la participación activa de los dirigentes sindicales y de los trabajadores directamente involucrados” (citado por Vega, pp. 259). No obstante, la tendencia al aumento de la subcontratación continuó acentuándose, en perjuicio de una significativa reducción de la dotación propia de trabajadores.

<b>Evolución del Personal Propio y Contratistas en Codelco, 1994 - 2006</b>						
<b>Año</b>	<b>Personal Propio</b>		<b>Contratistas</b>		<b>Total</b>	
	<b>En Numeros</b>	<b>% Total</b>	<b>En Numeros</b>	<b>% Total</b>	<b>En Numeros</b>	<b>En %</b>
1994	20.267	55,92	15.973	44,08	36.240	100,00
2000	17.349	51,72	16.196	48,28	33.545	100,00
2005	17.880	35,25	32.841	64,75	50.721	100,00
2006	17.936	37,65	29.706	62,35	47.642	100,00

Fuente: Memorial Anual, Codelco

Este proceso de disminución de la dotación propia implicó que muchos trabajadores fueran ‘reciclados’, es decir, instalados en otras unidades o departamentos de la empresa o incorporados en la cadena de proveedores. Otra cantidad de ellos fue incorporada a los diversos planes de jubilación anticipada.

<b>Evolución de la Estructura Ocupacional de Codelco, 1990 - 2006</b>			
<b>Año</b>	<b>Contratistas de Operación</b>	<b>Contratistas de Inversión</b>	<b>Total</b>
1990	8.204	6.377	14.581
1995	8.913	4.720	13.633
2000	10.786	5.410	16.196
2005	24.951	7.890	32.841
2006	24.028	5.678	29.706

Fuente: Memoria Anual, Codelco

El número de trabajadores subcontratados aumenta drásticamente en la presente década, debido sobre todo a la decisión de El Teniente de aumentar su producción en aproximadamente un 30%. Esto significó el desarrollo de nuevos proyectos en Mina, Planta y Fundición, tareas que requirieron a partir de 2002 un incremento dotacional, especialmente de ‘contratistas de operación’.

Esto último estaría reflejando los sostenidos avances que presenta la externalización de actividades propias del giro de la empresa en CODELCO, al igual que en el resto de la Gran Minería. Justamente la discusión sobre el núcleo principal y lo complementario acaparó las energías de CODELCO hace unos años atrás, ya que fue imposible que la gerencia y los trabajadores se pusieran de acuerdo en precisar dónde empieza y dónde termina su nudo estratégico: la extracción y procesamiento del cobre.

**BIBLIOGRAFIA**

Dirección del Trabajo (Varios años). Encuesta Laboral. Santiago, Chile.

Ministerio del Trabajo (2006): Agenda Laboral, No 28. Diciembre. Santiago, Chile.

Lara, Claudio (2007). La Subcontratación en Chile. OXFAM Gran Bretaña.

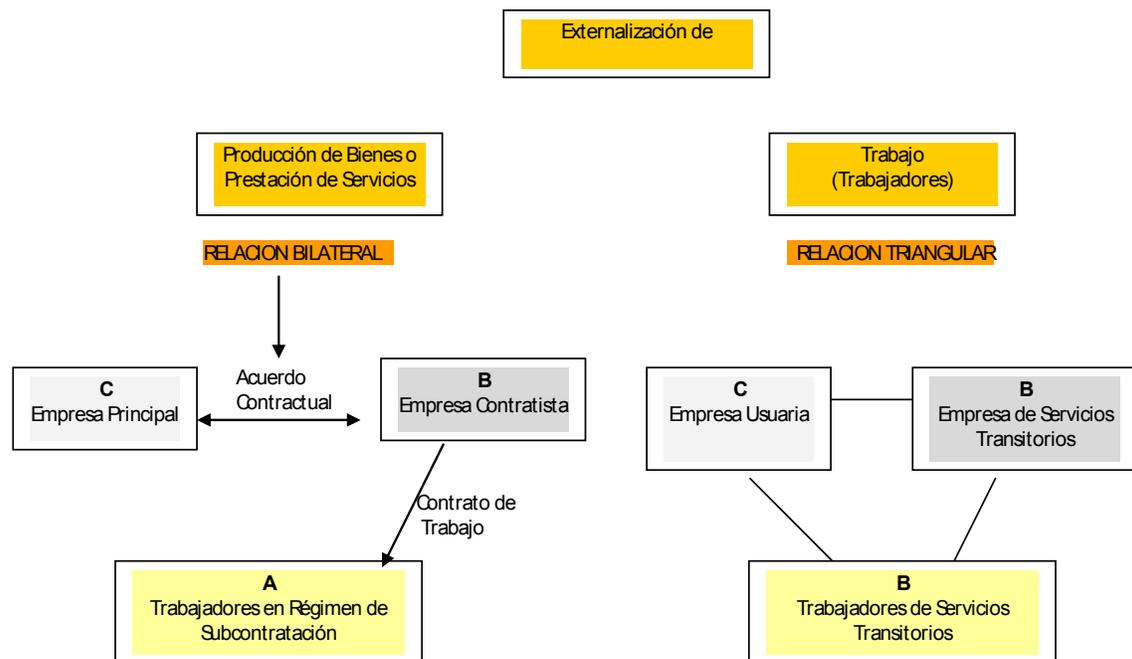
Echeverría, Magdalena (2001). Cuadernos Laborales. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile

SERNAGEOMIN (Varios años). Memoria Anual de la Minería. Santiago, Chile.

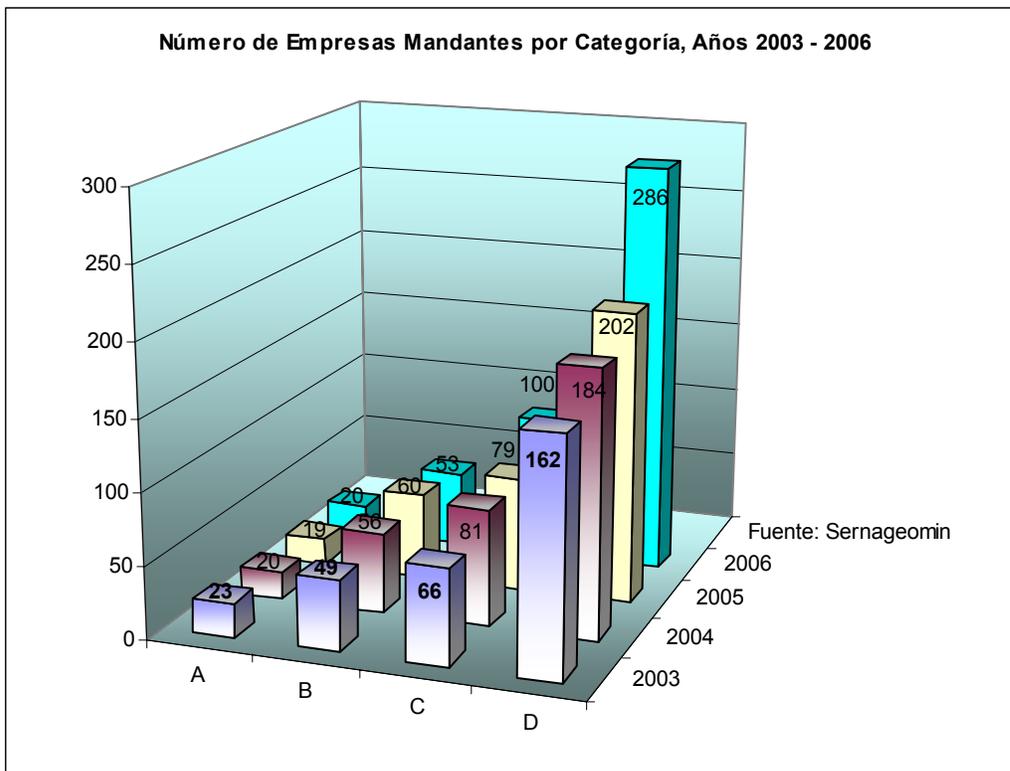
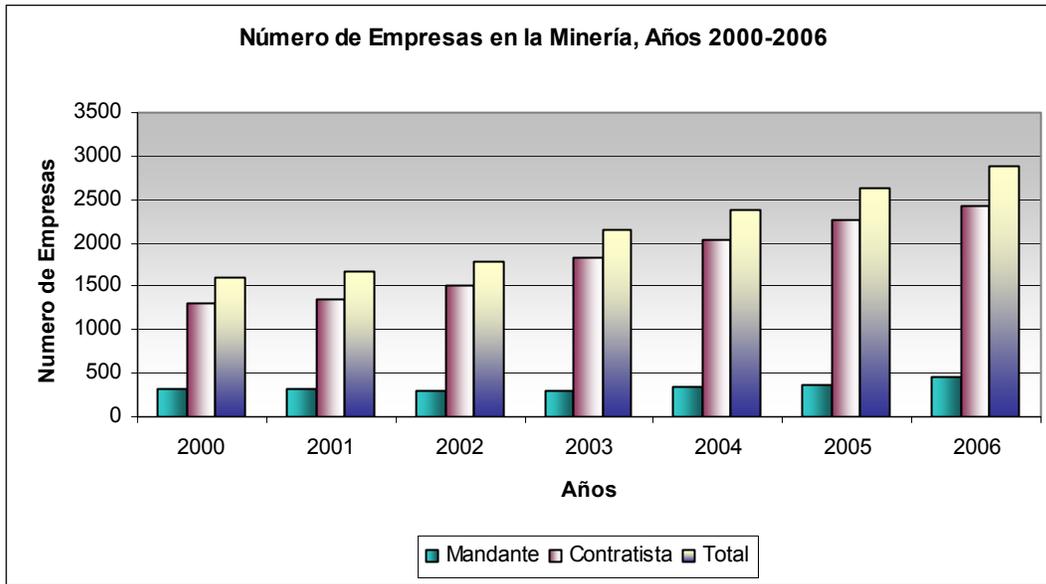
CODELCO (Varios Años). Memoria Anual. Santiago, Chile.

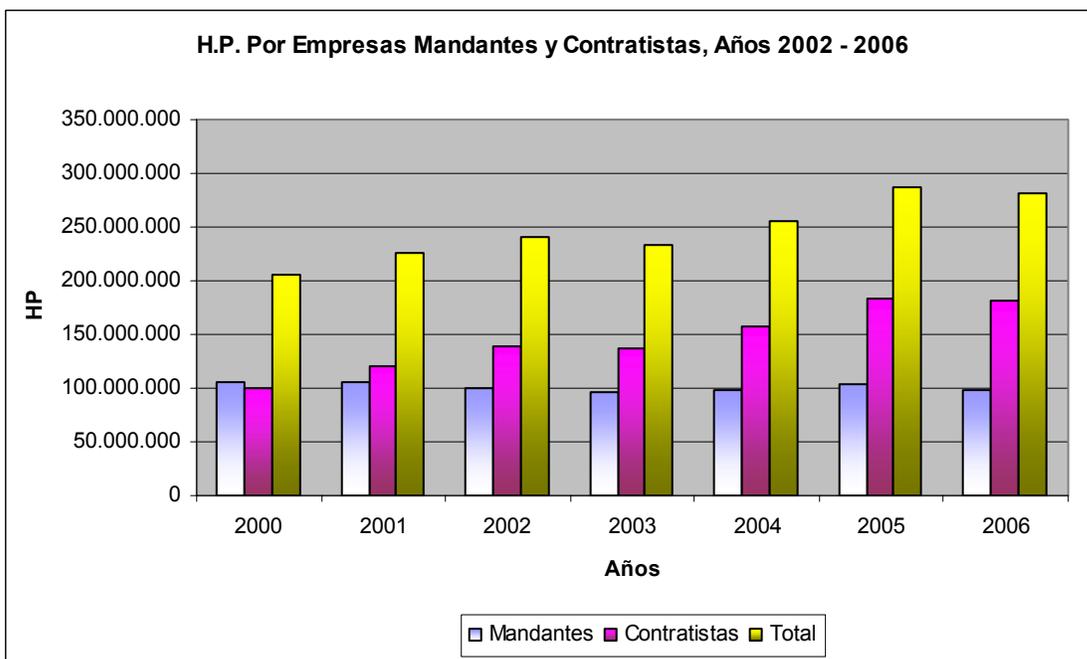
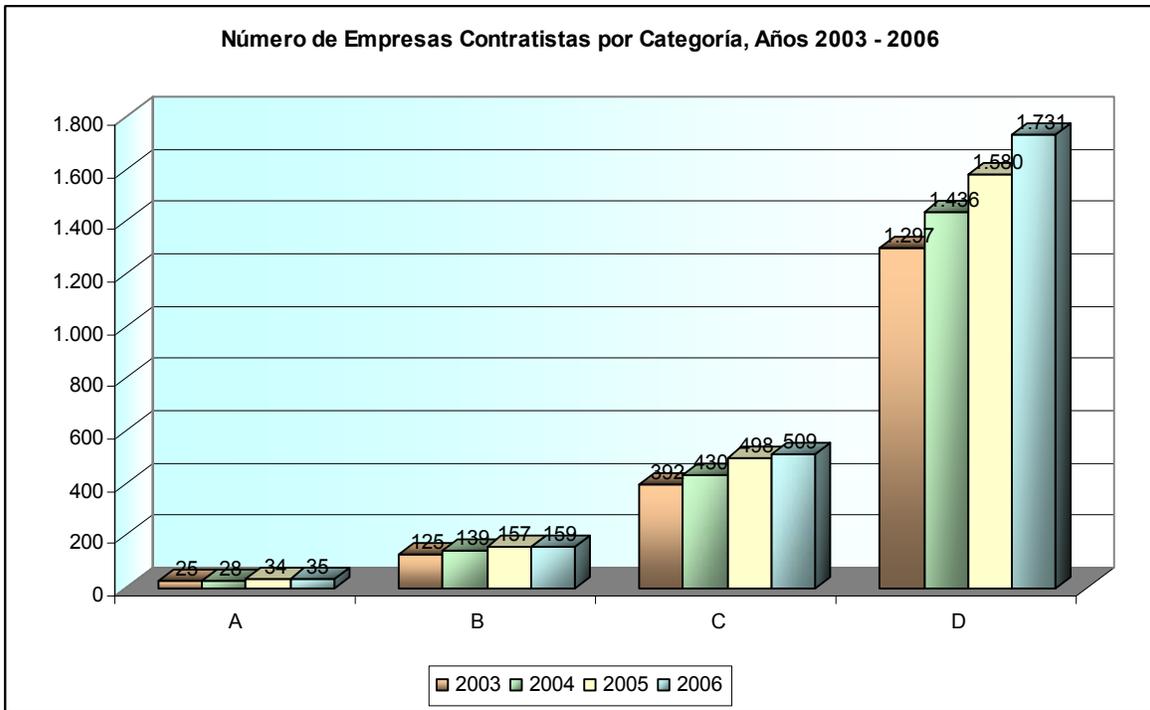
## ANEXOS

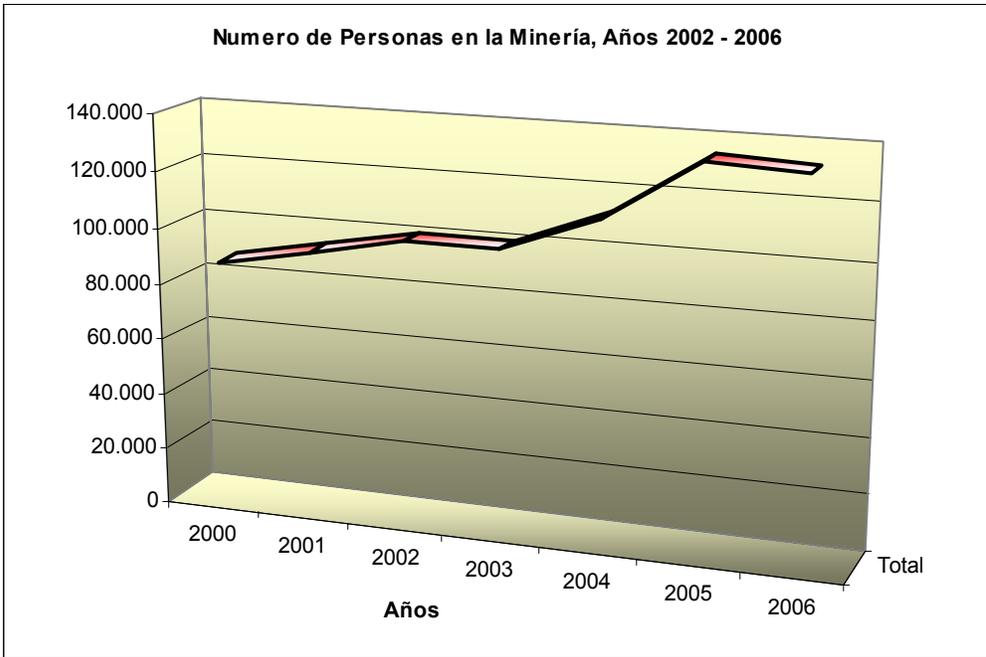
Esquema No. 1. Síntesis de la Ley No. 20.123

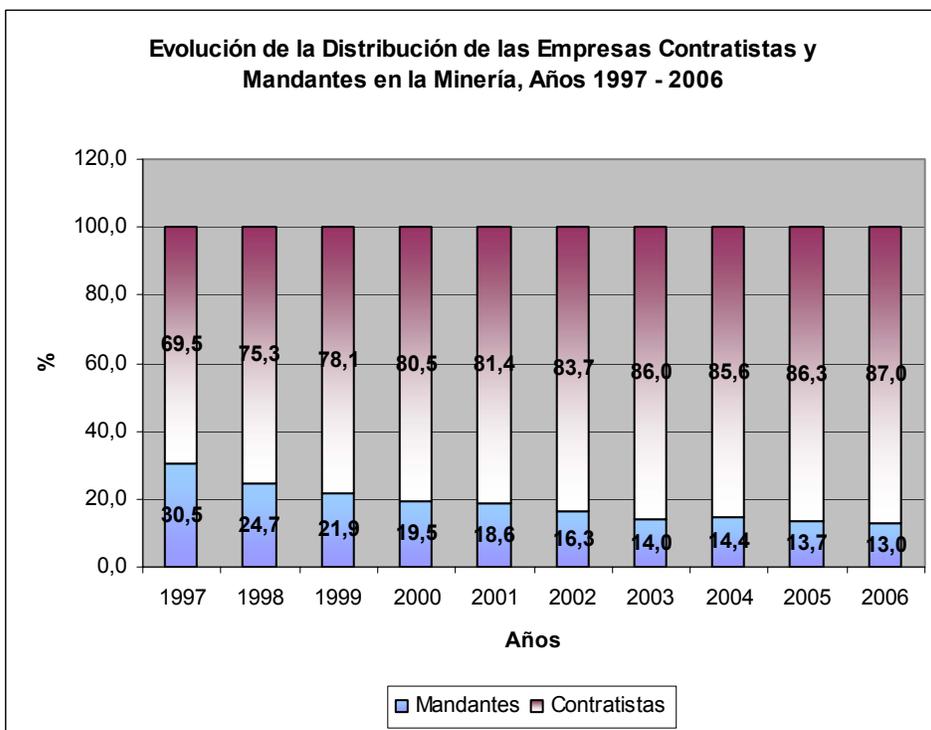
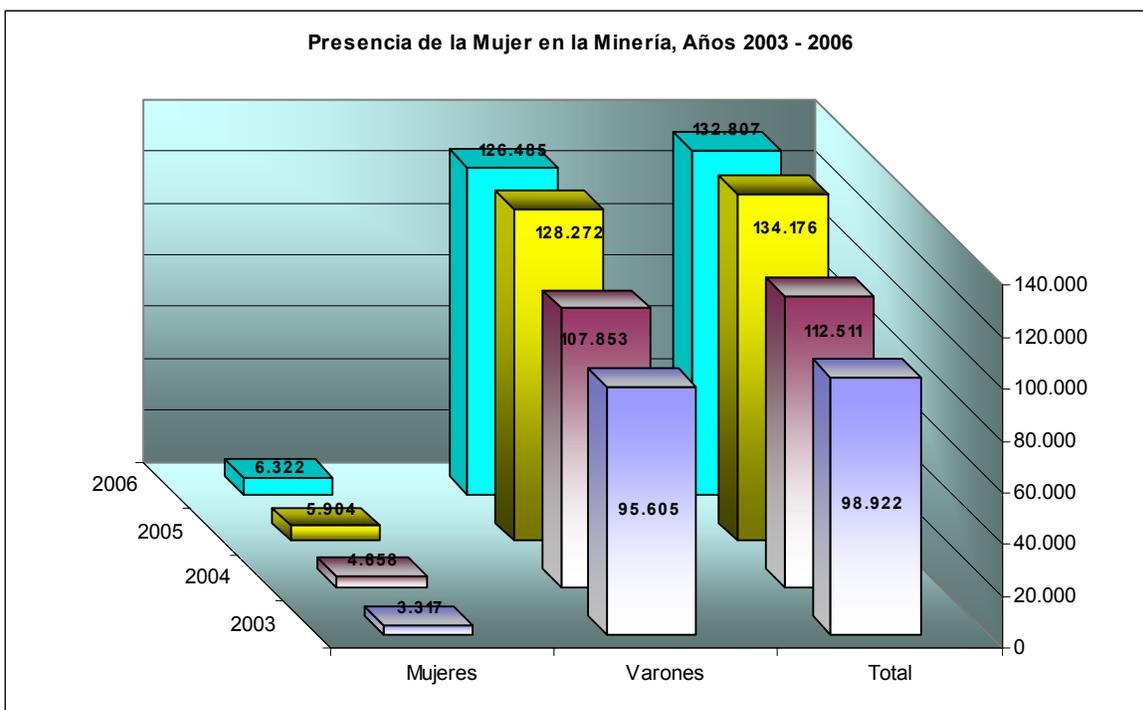


Cuadros Sector Minero









Empresas Mandantes y Contratistas en la Minería, 1997 - 2006										
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mandantes	403	338	302	314	310	293	300	341	360	471
Contratistas	919	1.031	1.079	1.296	1.358	1.501	1.839	2.033	2.269	3.157
Total	1.322	1.369	1.381	1.610	1.668	1.794	2.139	2.374	2.629	3.628

Fuente: Anuarios de Minería, Semageomin

Numero de Trabajadores de Empresas Mandantes y Contratistas en la Minería 1985 - 2006			
Año	Contratistas	Mandantes	Total
1985	3.174	63.926	67.100
1990	10.751	74.508	85.259
1995	27.300	54.938	82.238
2000	39.476	46.621	86.097
2005	85.891	48.098	133.989
2006	86.052	47.913	133.965

Fuente: Semageomin