

PALABRAS DE LA DIRECTORA

El presente Boletín "Pulso", que se editará cada dos meses, pretende ser un aporte a la reflexión de la realidad laboral en Chile a partir de nuestro trabajo.

Comenzamos esta publicación justamente con el tema de la Subcontratación que está en el epicentro de la opinión pública nacional.

La Dirección del Trabajo ha realizado un estudio sobre "Los riesgos laborales de la subcontratación" (Aporte al debate

laboral N°19, abril 2006) que pretende aterrizar el tema a la realidad nacional.

En este Boletín pretendemos entregar a ustedes una caracterización de lo que es la subcontratación y sus modalidades en Chile, en distintos sectores económicos. Esperamos que "Pulso" sea una contribución, como fuente de información, para los distintos actores.

Patricia Silva Meléndez
Directora del Trabajo

LA SUBCONTRATACION Y SUS MODALIDADES

La externalización de la producción y del trabajo se han masificado en la economía moderna. La mayor parte de las empresas se encuentran desmembradas en múltiples unidades productivas y de servicios, y una proporción importante del trabajo se realiza bajo régimen de subcontratación.

A lo largo de los últimos 25 años se desarrolla, por un lado, una externalización productiva genuina que: da origen a nuevas unidades productivas, a verdaderas "empresas de servicios" para terceros que crecen en especialización y generan nuevos puestos de trabajo y empleos de creciente calidad. Es decir, una externalización socialmente legítima y económica e institucionalmente virtuosa.

Esto es válido tanto para empresas contratistas como para empresas suministradoras de personal (o de servicios transitorios).

Pero, paralelamente, ha crecido otra externalización que: busca ocultar relaciones laborales y transgredir normas. Que transfiere obligaciones y riesgos propios tras la figura de terceros. Por ejemplo, **a)** la división artificial de empresas en X razones sociales, **b)** la repentina conversión de un ex trabajador en nuevo empleador de sus recientes compañeros de trabajo, **c)** empleadores que suministran personal, pero cuya empresa está respaldada sólo por los papeles que contiene su maletín.

MAGNITUD DE LA SUBCONTRATACION

Medir con precisión esta realidad resulta difícil. En parte por las zonas oscuras del fenómeno, por su complejidad y, también, por la falta de regulación ya que no se dispone de una cuantificación global de las empresas contratistas y suministradoras de personal ni de la cantidad de trabajadores que laboran en esta condición.

Según la información disponible, la externalización crece en forma sostenida, tanto en la cantidad de empresas que subcontratan y utilizan personal suministrado por terceros, así como en la proporción de trabajadores externos, en el conjunto del empleo dependiente.

Entre los años 1999-2004, el 43% de las empresas que subcontrataban en 1999, creció al 50% en el año 2004.

La proporción del empleo subcontratado también ha aumentado. Por ejemplo, en la minería entre los mismos años pasó del 45% a 61% en el año 2004 y en la industria los trabajadores externos aumentaron del 33% al 43% de todos los ocupados.

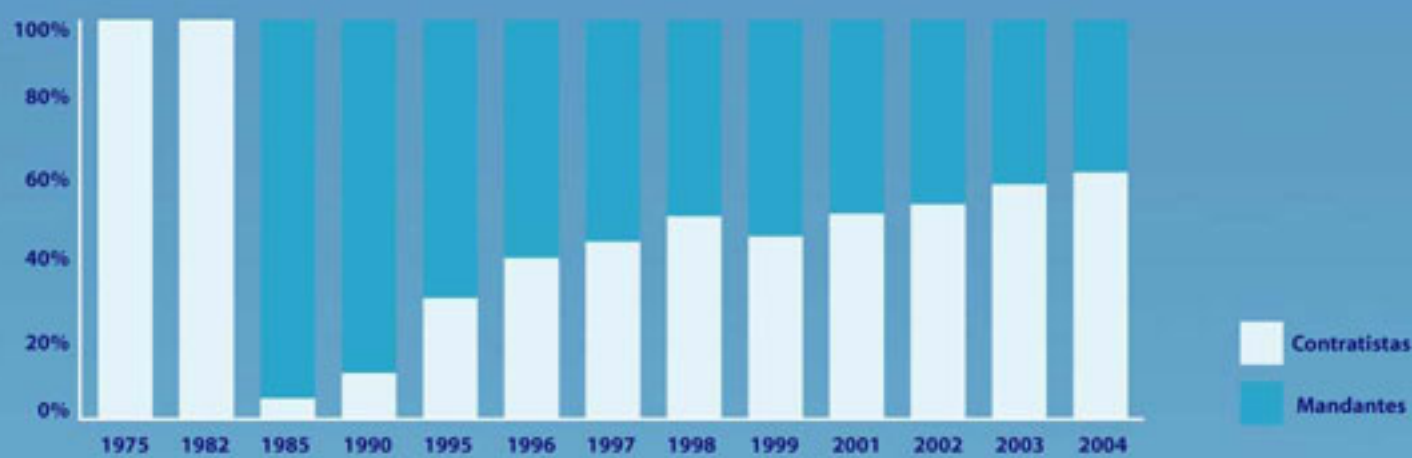
Una proyección de la proporción del empleo dependiente externalizado para el conjunto de la economía se estima en 35%, lo cual representa a alrededor de 1.200.000 trabajadores.

a) EN LA MINERIA

La única rama de actividad económica que registra en forma censal la subcontratación laboral, tanto la cantidad de empresas mandantes y contratistas, así como el personal propio y subcontratado, es la minería. Este registro lo hace el Servicio Nacional de Geología y Minería desde hace muchos años.

N° DE EMPRESAS MANDANTES Y CONTRATISTAS EN LA MINERÍA, 1997 A 2004								
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Mandantes	403	282	302	314	310	293	300	341
Contratistas	919	1031	1079	1296	1358	1501	1839	2033
Total	1322	1369	1381	1610	1668	1794	2139	2374

Fuente: Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, a partir de Anuarios de la Minería en Chile



Distribución de trabajadores por tipo de empresa (contratista/mandante), en el período 1975-2004.
Fuente: Anuarios de la Minería en Chile.

b) EN LA INDUSTRIA

USO PERSONAL EXTERNO EN EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL		
Años	% de empresas que usan personal externo	% de trabajadores externos sobre 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

Fuente: Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, a partir de Encuesta de Remuneraciones SOFOFA, 1999-2004

Esta encuesta se realiza anualmente, a una muestra de empresas del sector industrial, estén o no afiliadas a la Sofofa. Aunque el principal objetivo de este instrumento es conocer la estructura de remuneraciones del sector, se incluyen preguntas relativas al uso de personal externo (conformado por trabajadores independientes, de empresas contratistas o de servicios transitorios).

C) SUBCONTRATACIÓN EN LA ENCLA
(todos los sectores productivos)

La serie de Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA) 1999, 2002 y 2004 muestra la extensión de la subcontratación de actividades en las empresas de todos los sectores productivos en el país, al mismo tiempo que caracteriza el tipo de actividades o servicios que se externalizan con mayor frecuencia.

En la última medición, más de la mitad de las empresas declararon subcontratar alguna actividad con terceras empresas. Y, entre el año 1999 y 2004, la subcontratación de actividades principales aumentó sostenidamente del 14,5% al 20,7% respectivamente, es decir, en 6,2 puntos porcentuales (en las empresas que subcontratan en general: más del 50%).

ACTIVIDADES SUBCONTRATADAS EN EMPRESAS 1999, 2002 Y 2004			
	1999	2002	2004
Actividad económica principal	14,5	17,7	20,7
Servicio al cliente	11,2	6,3	6,2
Finanzas	8,3	8,4	13,6
Ventas	9,6	6,7	5,5
Logística	8,1	11,7	4,8
Administrativo	8,7	10,7	13,2
Alimentación	21,0	28,6	19,7
Servicios Legales	43,4	44,3	24,7
Recursos humanos	10,8	13,0	7,5
Informática	30,1	31,5	29,3
Seguridad	37,4	39,2	29,4
Aseo	29,5	32,9	23,2
Marketing	38,2	32,6	13,7
Otros	-	34,8	81,8
Nota: pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%			

Fuente: ENCLA, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo 1999, 2002 y 2004

Personal suministrado por terceros en la ENCLA

La proporción de trabajadores suministrados llega a un 7,3% del total de trabajadores con que cuentan las empresas. Dicho porcentaje, expandido al universo de trabajadores dependientes privados del país, alcanzaría a más de 220.000 individuos.

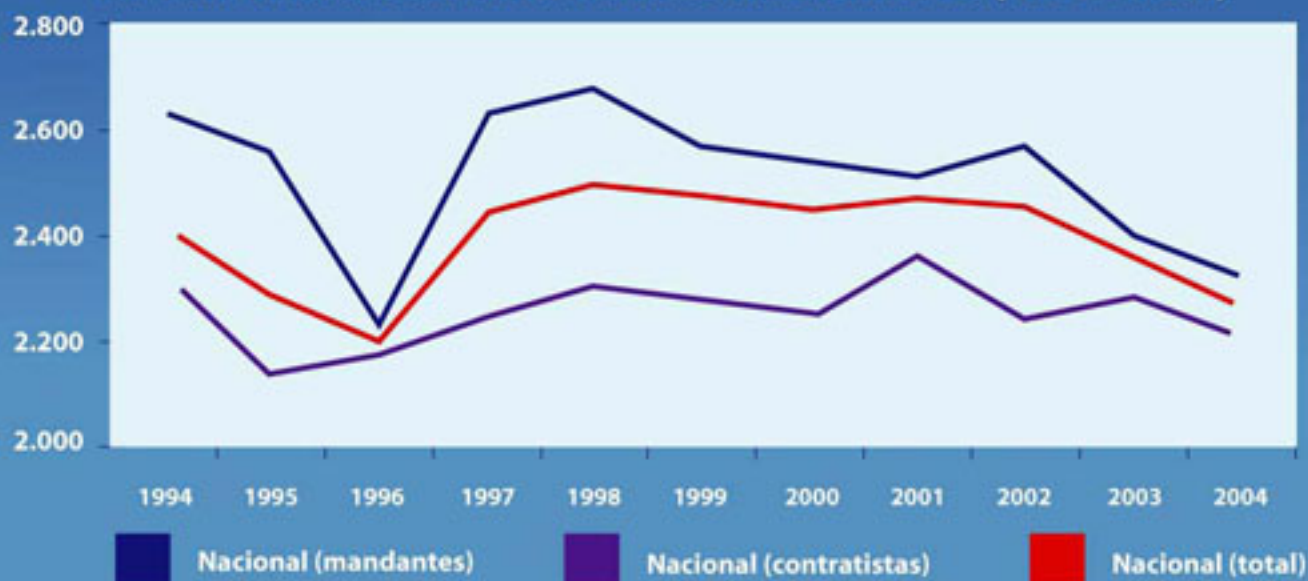
El porcentaje de trabajadores suministrados es mayor al observado en 1999 (6,4%) y 2002 (4,4%) por la misma encuesta. Los trabajadores suministrados se concentran principalmente en la industria, el comercio y la agricultura. Es en estos mismos sectores en donde el suministro para actividades permanentes de las empresas alcanza los niveles mayores. Del total de trabajadores suministrados permanentes 58% están en la industria 25% en el comercio.

RIESGOS LABORALES DE LA SUBCONTRATACIÓN

En la subcontratación se obtiene siempre una transferencia de responsabilidades. En ella surgen zonas grises o de responsabilidades indeterminadas, que son base de situaciones de equívocos en el área de la administración del trabajo, de desorden en el terreno operativo y de mayores riesgos laborales. Se aportan aquí dos tipos de datos que ilustran esta situación.

Primero, la duración de la jornada laboral en la minería. Como se observa en el gráfico siguiente la brecha entre el número de horas trabajadas al año entre los trabajadores de empresas mandantes versus los ocupados en empresas contratistas es significativa. En tanto, en las empresas contratistas la jornada ha llegado a superar las 2.600 horas en el año, en las empresas mandantes el tope superior en el período alcanza las 2.300.

PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO AL AÑO POR TRABAJADOR, EN EMPRESAS CONTRATISTAS O MANDANTES (1994-2004)



Segundo, de las empresas contratistas más formalizadas, que son sólo una fracción de ellas, hay registro de su comportamiento laboral en la Dirección del Trabajo. Del análisis de las materias denunciadas en este tipo de

empresas en relación con el conjunto, los problemas referidos a las condiciones materiales de trabajo, en particular a las de seguridad e higiene, muestran que este régimen laboral es especialmente vulnerable en estas materias, tal como se observa en la siguiente tabla.

Materias denunciadas en Inspecciones del Trabajo Comparación para contratistas y total de denuncias

Materias denunciadas Año 2005

Concepto	Cantidad en denuncias a contratistas	Porcentaje en denuncias a contratistas	Porcentaje en total denuncias año 2005
Jornada	12.604	32,7%	28,1%
Higiene y Seguridad	7.408	19,2%	8,1%
Contrato	7.495	19,4%	23,0%
Remuneraciones	5.700	14,8%	26,7%
Previsión	3.352	8,7%	9,6%
Sindical	857	2,2%	1,5%
Derechos Básicos	544	1,4%	0,4%
Negociación Colectiva	254	0,7%	0,9%
Otras Materias	233	0,6%	1,00%
Protección a la Maternidad	117	0,3%	0,7%
Total general	38.564	100,0%	100,0%

Fuente: Departamento de Inspección, Unidad de Gestión, Dirección del Trabajo.

PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA SUBCONTRATACIÓN

En términos jurídicos, la legislación que rige hasta hoy sobre el subcontrato es exigua y débil, y sobre el suministro de personal, es inexistente y, por tanto, ilícita.

Con el proyecto de Ley ad portas de ser aprobado en el Congreso, de lo que se trata es de abordar en forma integral el conjunto de la externalización y de definir y delimitar cuáles figuras tercerizadas, van a ser promovidas, aceptadas y normadas, y cuáles definitivamente van a ser rechazadas y eliminadas.

Se trata de que puedan desarrollarse con certidumbre las empresas que legítimamente prestan servicios a terceros y, con la misma certidumbre, de un trabajo decente, con pleno respeto a sus derechos laborales, puedan emplearse trabajadores en ellas.