

## Capítulo III

---

# SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES

### 3.1 Panorama General de Formas de Externalización

La ENCLA 2008 se aplicó cuando ya había entrado en vigencia la Ley 20.123, que modificó significativamente la externalización de trabajo. Esta ley regula dos sistemas de trabajo: la subcontratación y el suministro de servicios transitorios. Ambas son modalidades de externalización: la subcontratación es una delegación en otra empresa de parte de la producción y la contratación de servicios transitorios es una delegación de parte de la administración de la relación laboral en otra empresa legalmente habilitada para hacerlo.

Aunque distintas en su finalidad y en el tipo de empleo que generan, subcontratación y suministro de trabajadores transitorios serán analizados primero en conjunto, para entregar un panorama general que permita apreciar y comparar su nivel de desarrollo, extensión y distribución por rama de actividad, tamaño de empresa y región. Luego, el análisis se concentrará en caracterizar las relaciones de subcontratación que, como se verá, son el fenómeno más importante, que involucra a un mayor número de empresas y trabajadores.

**Ley 20.123****TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

En enero de 2007 comenzó a regir la Ley 20.123 que regula la subcontratación y el suministro de trabajadores transitorios, con dos propósitos esenciales. Uno, fue el de legalizar la actividad de las empresas de servicios transitorios y las relaciones que establecen con sus trabajadores y con las empresas clientes. Se trata de empresas cuya función es poner trabajadores a disposición de otras empresas para que presten transitoriamente servicios específicos en ellas, lo cual requirió establecer los requisitos para su operación, así como también identificar a las partes de esta relación triangular, estableciendo sus derechos y deberes.

Entre las exigencias que la nueva ley hace a las empresas de servicios transitorios, está el requisito de constituir una garantía permanente, a nombre de la Dirección del Trabajo, para responder por las obligaciones con sus trabajadores y el deber de encontrarse inscrita en un registro especial que lleva esta institución.

Con esta ley se entregan nuevas facilidades a las empresas que requieren ajustar temporalmente su capacidad productiva, especialmente por inicio de actividades o materialización de nuevos proyectos; así como por aumentos estacionales de la demanda, trabajos urgentes, o bien, reemplazo de trabajadores con licencia médica, descanso de maternidad o feriados. Un aspecto clave de este sistema de trabajo, y que le da su denominación, se refiere al plazo o al tiempo de duración de los servicios. Son servicios transitorios y no permanentes o de duración indefinida. Estos plazos varían según las distintas circunstancias descritas en las líneas anteriores, pero no pueden exceder los 180 días.

La Ley 20.123 protege los derechos de los trabajadores de servicios transitorios, estableciendo la responsabilidad directa de la empresa usuaria en materias de higiene y seguridad y, subsidiaria respecto del pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas.

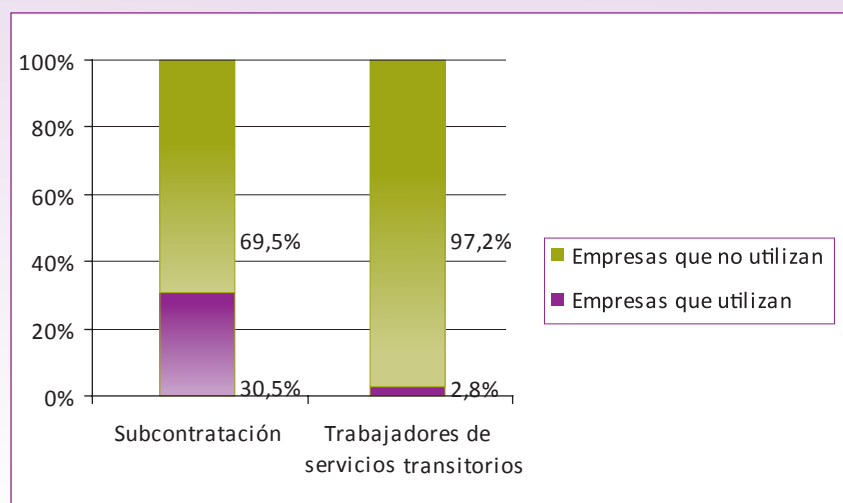
El segundo propósito de la Ley 20.123 fue fortalecer el marco jurídico de la subcontratación. En lo fundamental, se precisó el concepto de subcontratación, con el objeto de desincentivar prácticas reñidas con la legislación laboral, como la simulación de contratos, mediante la cual se externalizan falsamente tareas y responsabilidades. En segundo término, se buscó que la empresa principal, que contrata a una tercera para efectuar obras o prestar servicios regulares en su interior o en faenas que controla, tuviese un rol más activo en materias de higiene y seguridad y en el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y previsionales. Con esta nueva ley, la empresa principal tiene el deber de proteger a todos los trabajadores que laboran en obras que controla, sean estos propios o externos. Esto significa que su gestión de seguridad debe incluir a contratistas y subcontratistas, y que los instrumentos a utilizar -reglamentos, comités paritarios de higiene y seguridad y departamentos de prevención de riesgos- deben diseñarse en función del conjunto de trabajadores involucrados en la faena.

Al mismo tiempo, la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Sin embargo, la empresa principal tiene derecho a ser informada, por los contratistas y subcontratistas, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que les correspondan con sus trabajadores. Este cumplimiento es acreditado por certificados emitidos por las Inspecciones del Trabajo respectivas, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad dicho cumplimiento. De no acreditarse este cumplimiento, la empresa principal puede retener los montos pendientes y, en tal caso, es responsable sólo subsidiariamente de las obligaciones con los trabajadores.

## Las empresas que externalizan la producción y el trabajo

Según los datos proporcionados por la ENCLA 2008, la subcontratación (el encargo de bienes finales o intermedios o de determinados servicios que son desarrollados de manera autónoma y por cuenta y riesgo de una empresa contratista) se muestra bastante extendida, abarcando a casi un tercio de las empresas del país.

**Gráfico N° 1**  
Distribución porcentual de empresas por utilización de subcontratación y por utilización de trabajadores de servicios transitorios



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En cambio, la utilización de servicios transitorios suministrados por otras empresas aparece como un fenómeno marginal: sólo cerca del 3% de las empresas declara utilizar trabajadores suministrados que se desempeñan en forma transitoria en sus dependencias y bajo sus órdenes y dirección. Esta proporción es sustancialmente inferior a la que se ha registrado en las versiones anteriores de la ENCLA, sugiriendo que la nueva regulación legal de los servicios transitorios tuvo el efecto de limitar esta actividad a las situaciones específicas que define y que se señalaron en el recuadro anterior.

**Tabla N° 1**  
Cantidad de empresas de servicios transitorios y de trabajadores de servicios transitorios, registrados en la Dirección del Trabajo, según año

Año	N° de EST registradas	N° de trabajadores de servicios transitorios registrados
2007	2	68
2008	42	1.708
Enero - Agosto 2009	138	15.178
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>16.954</b>

Fuente: Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

Aunque el tiempo transcurrido no es suficiente para evaluar la nueva ley de subcontratación, hasta ahora su vigencia no ha significado una reversión de los procesos de externalización de la producción que llevan a cabo las empresas. Como muestra la ENCLA 2008, el grueso de las firmas que subcontrata actividades (93,6%) no ha incorporado a su planta trabajadores subcontratados. En el bajo porcentaje de casos en que ello sí ocurrió, se trató de la internalización de poco personal: casi la mitad de las empresas que internalizaron subcontratados, lo hicieron con no más de 10 trabajadores, y una cuarta parte de ellas incorporó entre 11 y 50 empleados que estaban bajo este sistema de trabajo. En general, la nueva ley tampoco condujo a las empresas mandantes a terminar sus contratos con las empresas contratistas, ni al despido de trabajadores.

**Cuadro Nº 1**  
**Distribución porcentual de empresas que han subcontratado alguna actividad en los últimos 12 meses, según efectos de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación**

¿Qué efecto ha tenido en su empresa esta modificación legal?	Después de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación, ¿ha contratado directamente a trabajadores que estaban subcontratados?		
	Sí (%)	No (%)	Total (%)
Despidos	0,1	0,1	0,2
Términos de contrato con empresas contratistas	2,4	2,7	5,1
Otras reorganizaciones de su empresa	1,0	5,0	6
Ninguno	2,9	85,8	88,7
<b>Total</b>	<b>6,4%</b>	<b>93,6%</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Era esperable que las empresas usuarias de subcontratación comenzaran a adecuarse a las nuevas exigencias legales, especialmente asumiendo un rol más activo respecto de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores involucrados en la faena. Por ello, sorprende que sólo en un porcentaje muy bajo se hayan llevado a cabo algunas reorganizaciones al interior de establecimientos. En todo caso, al respecto destacan aquellas reorganizaciones que tienen que ver con el fortalecimiento o creación de áreas de control de contratistas y la implementación de sistemas de gestión en salud y seguridad. Aún considerando que es muy pronto para evaluar esta modificación legal, son pocos los casos en que se observa una tendencia de las empresas a adecuarse a las nuevas exigencias legales.

Sin embargo, sí se observa que las empresas están haciendo valer el derecho que ahora tienen de vigilar y asegurar que sus contratistas cumplan las normas laborales. El número de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales que se han solicitado a la Dirección del Trabajo, así lo muestra (ver recuadro).

Tabla N° 2  
Cantidad de certificados de “cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales”, emitidos por la Dirección del Trabajo, según año

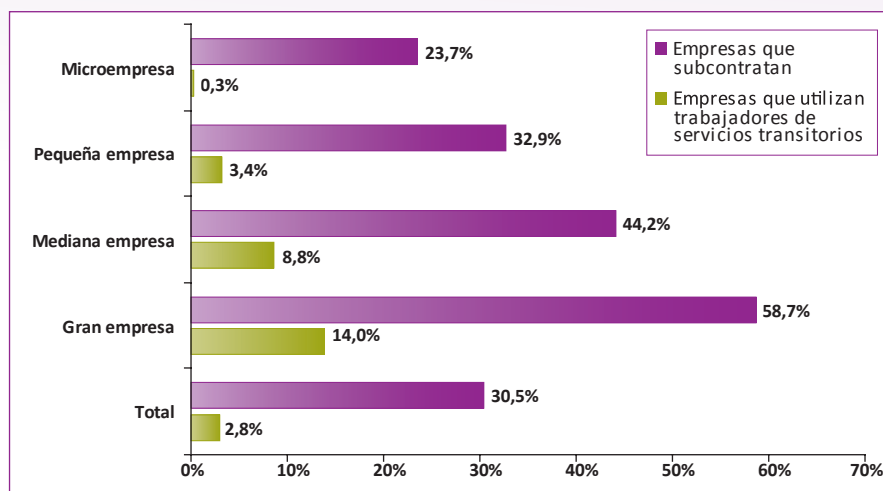
Año	N° de certificados emitidos (*)
2007	255.955
2008	358.310
Enero - Junio 2009	241.341
<b>Total</b>	<b>855.606</b>

\* Informa el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de un contratista o subcontratista, correspondiente a una faena u obra determinada y por un período específico de tiempo. Este nuevo procedimiento se adoptó debido a la puesta en marcha de la ley de subcontratación

Fuente: Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

Confirmando los resultados de las ENCLA anteriores, se registra que el grado en que se incorporan al proceso productivo estas formas de externalización de la producción y el trabajo, se relaciona con el tamaño de los establecimientos<sup>1</sup>.

Gráfico N° 2  
Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Aunque presente en empresas de todos los tamaños, la subcontratación aparece como una estrategia predominante en los establecimientos de mayor magnitud (la mayoría de las grandes y cerca del 45% de las medianas), en comparación con alrededor de sólo una cuarta parte de las microempresas.

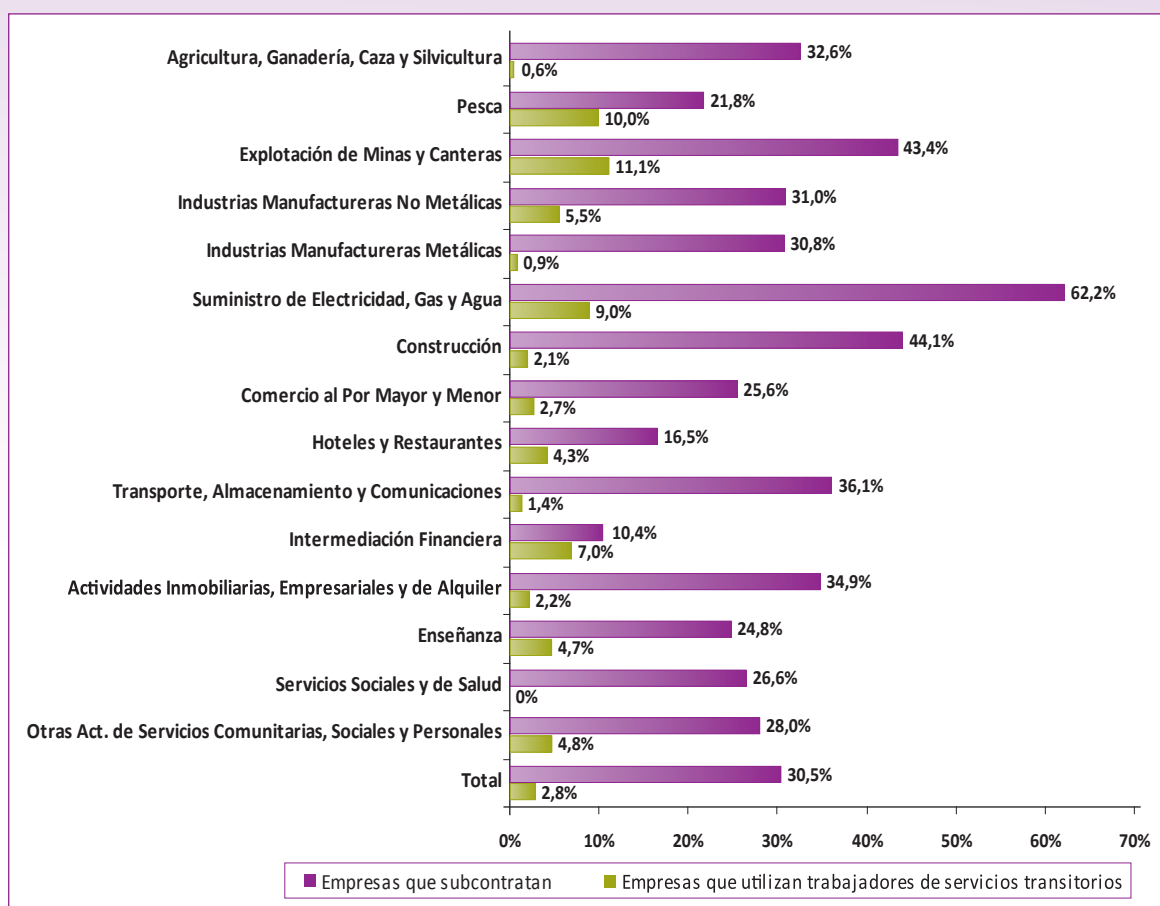
La misma tendencia en la distribución, pero con una mayor variación según tamaño de empresa, muestra la utilización de trabajadores de servicios transitorios. En efecto, recurren a ella en mayor medida las empresas con más trabajadores: mientras apenas el 0,3% de las microempresas declara haber tenido este tipo

<sup>1</sup> Según las pruebas de significación aplicadas sobre el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall y sobre el coeficiente de correlación wde Spearman ( $\alpha = 0,05$ ).

de trabajadores, el 9% de las medianas y el 14% de las grandes empresas han utilizado este servicio.

La mayor extensión de ambas formas de externalización de la producción y el trabajo en las empresas más grandes, podría asociarse a una mayor estabilidad en el mercado y a una consecuente mejor capacidad para evaluar e implementar estrategias distintas en la utilización de los recursos humanos y materiales y, en el manejo de los costos asociados.

**Gráfico N° 3**  
**Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según rama de actividad económica**



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La subcontratación se ha extendido a todas las ramas de actividad económica. Únicamente en dos sectores la proporción de empresas que subcontrata es inferior a la quinta parte de todas las que operan en esa rama: en el sector de intermediación financiera y en el de hoteles y restaurantes, ambas, actividades intensivas en la utilización de trabajo. En el otro extremo, con una importante expansión del trabajo en régimen de subcontratación, se encuentra el suministro de electricidad, gas y agua, donde el 62% de las empresas subcontrata actividades. Le sigue, la construcción y la minería, en ese orden, bordeando el 45%. El nivel de

subcontratación en el resto de los sectores es bastante parejo y fluctúa entre un 22% en la pesca y un 36% en el transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Dos de las tres actividades económicas que presentan una subcontratación muy extendida, la minería y el suministro de electricidad, gas y agua, exhiben también altos niveles en el uso de servicios transitorios: el 11% y 9% de las empresas de estos rubros, respectivamente, lo utilizan. De este modo, coincide un intenso uso de ambas formas de externalización en sectores que se caracterizan por la existencia de empresas que tienden a configurar un sistema de producción oligopólico, con alta productividad y beneficios económicos y que constituyen actividades intensivas en el uso de capital.

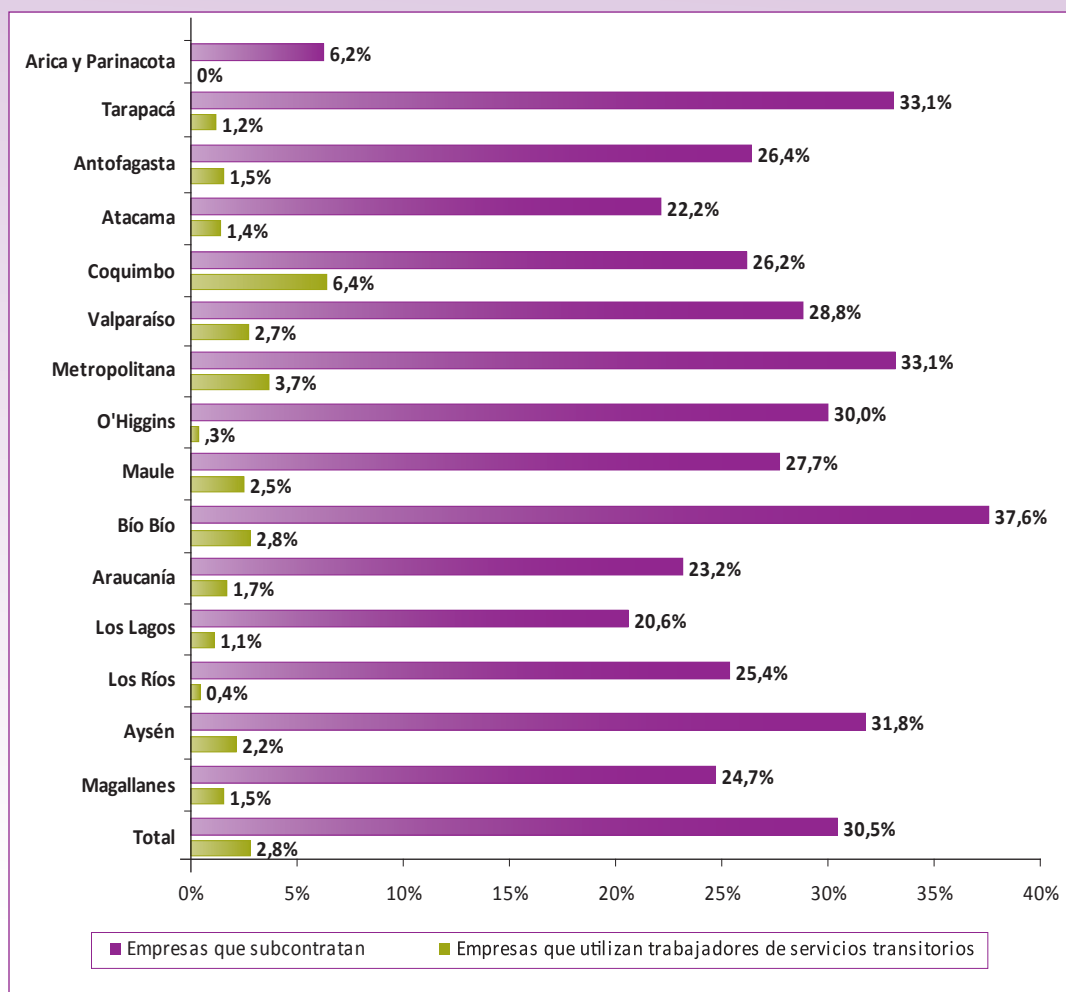
Pero la provisión de trabajadores transitorios también exhibe una alta proporción en empresas de sectores con una subcontratación medianamente o poco extendida. Es el caso de la pesca y la intermediación financiera, donde el 10% y 7% de los establecimientos respectivamente emplea trabajadores transitorios suministrados. En otro grupo de actividades económicas en las que hay un uso más intensivo de mano de obra, también es relevante el uso de provisión de trabajadores transitorios: en la industria manufacturera, los servicios comunitarios, sociales y personales, la enseñanza y los hoteles y restaurantes, la proporción de empresas que utilizan trabajadores transitorios suministrados fluctúa entre un 5,5% y un 4,3%.

La proporción de empresas que subcontrata actividades, no varía mucho en las distintas regiones del país: lo hace alrededor de una cuarta parte de las empresas de cada región. Sin embargo, la región de Arica se escapa de este patrón, mostrando una subcontratación muy poco extendida, mientras que en las regiones Aysén, Tarapacá, Metropolitana y BíoBío en promedio un tercio de las empresas subcontrata.

También es similar la proporción de empresas que utiliza trabajadores transitorios suministrados en las regiones. Sólo destaca la región de Coquimbo, donde las empresas que emplean estos servicios alcanzan un 6,4%. Ello puede deberse al desarrollo turístico de esa región, considerando que los hoteles y restaurantes constituyen una de las actividades que usan este sistema de trabajo de manera importante. En Arica, Los Ríos y O'Higgins, en cambio, es muy baja la proporción de empresas que lo utilizan.



Gráfico N° 4  
 Proporción de empresas que subcontrata actividades  
 y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios  
 transitorios, según región



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

### Los trabajadores externos

A continuación, el diagnóstico se centra en los trabajadores; aquí la unidad de análisis ya no son las empresas, sino el personal contratado. En las versiones anteriores de la Encuesta Laboral sólo se contaba con información respecto del número de trabajadores contratados directamente y de los suministrados por un tercero. Por primera vez la ENCLA 2008 indagó la cantidad de trabajadores subcontratados. Para ello, se preguntó cuántos de estos trabajadores laboraban “en las empresas” encuestadas. Con esta pregunta no se detectó la totalidad de trabajadores subcontratados sino exclusivamente aquellos que se desempeñan “en las empresas mandantes”. Como se verá más adelante, un porcentaje importante de la subcontratación se desarrolla fuera de los establecimientos de las empresas principales, por lo cual estos trabajadores no aparecen aquí contabilizados. Los datos son, en todo caso, relevantes, puesto que permiten apreciar el número de trabajadores subcontratados que se ocupan en faenas de las empresas mandantes, realizando servicios principales o accesorios.

Explorando qué tan intensivo es el uso de trabajadores externos al interior de los establecimientos que emplean formas de externalización de la producción y el trabajo, se consideró como universo únicamente a las empresas que declararon subcontratar actividades y contratar servicios de personal transitorio, respectivamente (ver en el cuadro siguiente). Y, como indicadores: a) la proporción de trabajadores externos en relación con el total de empleados que trabajan en la empresa, ya sean propios o externos y, b) la tasa de estos trabajadores externos en relación con el personal contratado directamente.

**Cuadro Nº 2**  
**Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Microempresa	5,1	0,6	0,05	0,01
Pequeña empresa	15,3	1,6	0,18	0,02
Mediana empresa	12,8	1,6	0,15	0,02
Gran empresa	11,1	0,7	0,13	0,01
<b>Total</b>	<b>11,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,14</b>	<b>0,01</b>

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si bien el grueso del personal que labora “en las empresas” que subcontratan es contratado directamente, hay una proporción considerable de trabajadores subcontratados que se desempeñan en la empresa principal: el 12% del personal que trabaja en la empresa lo hace bajo régimen de subcontratación. Expresada en tasa, significa que por cada 100 empleados contratados directamente hay 14 trabajadores que pertenecen a una empresa contratista y que laboran en la empresa principal. Esta tasa sube ligeramente en el caso de las pequeñas empresas, donde 18 son los trabajadores subcontratados por cada 100 propios. Y, se muestra bastante más baja en las microempresas, donde 5 por cada 100 trabajadores laboran en esta condición.

La incorporación de personal de servicios transitorios al proceso productivo es, en cambio, marginal. Estos trabajadores representan apenas el 1% del total de personas que laboran en las empresas donde se utiliza este sistema de trabajo. Esto quiere decir que por cada 100 empleados contratados directamente hay sólo 1 trabajador provisto por una empresa de servicios transitorios. La situación es prácticamente la misma en todos los tamaños de empresa.

El análisis según rama de actividad da cuenta de una mayor variabilidad en la incorporación de trabajadores externos a las labores y faenas al interior de las empresas: la subcontratación es muy intensiva en la minería, donde el 38% de los

trabajadores que se ocupan en las empresas mandantes son subcontratados. De esta forma, por cada 100 trabajadores contratados directamente hay 61 que son subcontratados. Con un porcentaje importante aparecen también la construcción y la pesca, donde el 22% y el 19% de los trabajadores respectivamente es personal subcontratado que se desempeña en la empresa. Bordeando el 10%, están los sectores de la intermediación financiera, la agricultura, la industria en general, el comercio y el suministro de electricidad, gas y agua. En las empresas de estos rubros, hay entre 15 y 9 trabajadores subcontratados por cada 100 que son propios. La proporción de trabajadores subcontratados en el resto de los sectores económicos es marginal.

**Cuadro N° 3**  
Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran,  
según rama de actividad

Rama de actividad	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	11,7	1,1	0,13	0,01
Pesca	18,6	0,2	0,23	0,00
Explotación de Minas y Canteras	38,0	0,2	0,61	0,00
Industrias Manufactureras No Metálicas	11,4	1,6	0,13	0,02
Industrias Manufactureras Metálicas	10,1	1,0	0,11	0,01
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	8,5	0,9	0,09	0,01
Construcción	22,3	1,1	0,29	0,01
Comercio al por Mayor y Menor	9,2	0,8	0,10	0,01
Hoteles y Restaurantes	0,0	2,4	0,00	0,02
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,6	0,2	0,07	0,00
Intermediación Financiera	12,8	1,7	0,15	0,02
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	2,0	0,1	0,02	0,00
Enseñanza	1,8	1,5	0,02	0,01
Servicios Sociales y de Salud	3,5	0,0	0,04	0,00
Otras Act. de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	1,9	0,6	0,02	0,01
<b>Total</b>	<b>11,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,14</b>	<b>0,01</b>

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El trabajo de servicios transitorios, muy poco intensivo en todas las ramas de actividad económica, muestra una utilización ligeramente más notoria sólo en tres rubros: los hoteles y restaurantes, la intermediación financiera y la industria no metálica, donde 2 de cada 100 trabajadores propios son provistos por un tercero.

El análisis según región muestra diferencias interesantes. Se observa una muy fuerte presencia de trabajadores subcontratados al interior de las empresas del Maule que subcontratan actividades. En esta región el 21% de los trabajadores que laboran en las empresas mandantes pertenece a una empresa contratista, lo que significa que por cada 100 trabajadores propios hay 26 subcontratados. Por su parte, en las regiones extremas de Aysén y Arica, es donde se da la menor proporción de trabajadores en régimen de subcontratación en las faenas de la principal. Aquí, 3 y 5 respectivamente son los trabajadores subcontratados por cada 100 contratados directamente. Exceptuando a Antofagasta, Coquimbo y Magallanes, en el resto de las regiones el empleo subcontratado sobrepasa el 10% y en las regiones del BíoBío, Los Ríos y Tarapacá es igual o superior al 15%.

El trabajo de servicios transitorios también muestra gran variabilidad regional. En regiones como Aysén, Los Lagos, La Araucanía, Valparaíso y Coquimbo, estos trabajadores representan una proporción mucho más alta que la que se registra para todo el país, superando el 10% e, inclusive, alcanzando al 15%. Esto significa que en estas zonas del país hay entre 13 y 17 trabajadores suministrados por cada 100 empleados contratados directamente en las empresas que contratan estos servicios. Lo que es común a estas regiones es el mayor desarrollo de polos turísticos en su interior, donde los hoteles y restaurantes constituyen una actividad económica importante. Como se mostró en el cuadro N° 3, esta rama es la que incorpora en mayor medida trabajadores de servicios transitorios.

En el otro extremo, hay regiones donde estos trabajadores representan una proporción marginal del empleo en las empresas que utilizan servicios transitorios. Es el caso de Antofagasta, Atacama, O'Higgins, Maule y Magallanes. En estas zonas del país no hay más de 3 trabajadores suministrados por cada 100 propios en las empresas.

Cuadro N° 4  
Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas  
que los utilizan, según tamaño región

Región	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios+externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Arica y Parinacota	4,6	-	0,05	-
Tarapacá	16,2	5,3	0,19	0,06
Antofagasta	9,9	2,4	0,11	0,02
Atacama	13,3	2,9	0,15	0,03
Coquimbo	7,3	14,5	0,08	0,17
Valparaíso	10,2	11,5	0,11	0,13
Metropolitana	11,0	4,8	0,12	0,05
O'Higgins	12,6	1,7	0,14	0,02
Maule	20,8	3,1	0,26	0,03
Bíobío	15,0	6,2	0,18	0,07
Araucanía	10,0	13,8	0,11	0,16
Los Lagos	13,9	12,2	0,16	0,14
Los Ríos	16,0	7,7	0,19	0,08
Aysén	2,8	14,9	0,03	0,17
Magallanes	7,6	2,1	0,08	0,02
<b>Total</b>	<b>11,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,14</b>	<b>0,01</b>

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente.

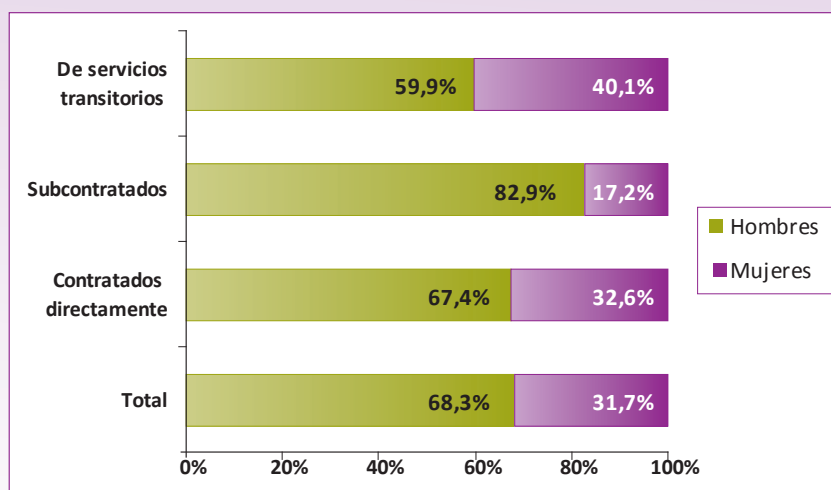
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Es interesante observar que en estas distintas formas de integrarse al proceso productivo en las empresas mandantes y/o usuarias de trabajadores transitorios suministrados, la composición del empleo según sexo es diversa. Mientras en el empleo directo de cada tres trabajadores contratados hay dos hombres y una mujer, la participación femenina en el empleo subcontratado desarrollado en la empresa principal se muestra bastante inferior: de cada 5 trabajadores en este régimen laboral existen aproximadamente cuatro hombres y una mujer. En cambio, la proporción de trabajadoras en el empleo temporal provisto por un tercero, alcanza a un 40%.

De este modo, es posible establecer que el trabajo subcontratado que se lleva a cabo al interior de las empresas que encargan las faenas, es altamente masculinizado. Este resultado es consistente con el hecho de que la subcontratación se muestra más extendida en sectores económicos donde el empleo es predominantemente masculino (ver gráfico N° 3). En cambio, los servicios transitorios, una actividad ciertamente más vulnerable desde el punto de vista del trabajador, por su

temporalidad e inestabilidad, concentran a una gran cantidad de mujeres. Lo que concuerda con que el suministro de trabajadores se da en una proporción alta de empresas en ciertas actividades económicas de mayor empleo femenino, como la intermediación financiera y la pesca (ver gráfico N° 3).

**Gráfico N° 5**  
Distribución porcentual de trabajadores que laboran en las empresas encuestadas por sexo, según formas de contratación



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

## 3.2 Caracterización de la Subcontratación

La subcontratación es más importante en las empresas que tienen sindicato. Casi el 60% de esas empresas subcontrata alguna actividad, en comparación con alrededor de un 30% de aquellas que no tienen sindicato. Esto puede deberse a que la presencia de sindicato es más frecuente en las empresas de mayor tamaño que<sup>2</sup>, como se vio anteriormente, son también las que en mayor medida externalizan actividades.

**Cuadro N° 5**  
Distribución porcentual de empresas por uso de trabajadores subcontratados, según existencia de sindicato

	Sí subcontrata %	No subcontrata %	Total
Empresas con sindicato	58,9	41,1	100
Empresas sin sindicato	28,9	71,1	100
<b>Total</b>	<b>30,5%</b>	<b>69,5%</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En adelante, se muestra información sobre la base únicamente de las empresas que subcontratan actividades. Como muestra el cuadro siguiente, las empresas

<sup>2</sup> Según pruebas aplicadas sobre coeficientes Tau-b de Kendall y de Spearman ( $\alpha = 0,05$ ).

que utilizan subcontratación externalizan diversas actividades, tanto anexas como complementarias a su proceso productivo central. Sin embargo, tal como ha ocurrido en anteriores versiones de la ENCLA, la subcontratación de la actividad principal es la opción elegida por un mayor número de empresas: prácticamente un tercio de las empresas que subcontratan encarga trabajos que forman parte de su giro principal. En estos casos, la subcontratación no opera como un instrumento de especialización empresarial, en el sentido de externalizar funciones ajenas al negocio principal en unidades profesionalizadas y tecnicadas de mayor competencia. Probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su propio giro.

Dentro de las tareas anexas, la alimentación y la seguridad lideran las actividades subcontratadas: una cuarta y quinta parte de las empresas que subcontratan respectivamente, encargan a terceros la provisión de estos servicios. En relación con aquellas labores que pueden considerarse como complementarias a la producción del giro, la externalización de la administración de los recursos humanos y de los servicios informáticos aparece con una mayor frecuencia, involucrando a un 25% y a un 20% de las empresas respectivamente. Entre las actividades que vinculan con los clientes, el marketing y la publicidad es la más subcontratada, indicada por casi un tercio de las empresas que utilizan subcontratación.

**Cuadro Nº 6**  
**Proporción de empresas que subcontrata actividades,**  
**según tipo de actividades**

Tipo de actividades		Empresas %
Actividad económica principal	Partes, piezas o etapas del desarrollo del producto o servicio	31,6
Actividades anexas o accesorias a la producción	Alimentación	24,8
	Seguridad y/o vigilancia	20,4
	Construcción y/o montaje	17,5
	Aseo y/o mantenimiento	12,5
	Mantenimiento mecánica y/o industrial	11,8
Actividades anexas complementarias a la producción	Recursos humanos	25,7
	Informática	20,9
	Almacenamiento y/o bodegaje	14,2
	Administración	12,8
	Servicios legales	8,4
	Logística	8,3
	Transporte y/o distribución	6,3
	Finanzas	5,7
Actividades que vinculan con el mercado	Marketing, publicidad y consultorías	31,6
	Servicio al cliente	6,3
	Ventas	4,3

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Buena parte de las actividades anexas como la alimentación, el aseo o la vigilancia, por definición se desarrollan al interior de los establecimientos de la empresa mandante, pero también un porcentaje importante del trabajo subcontratado relativo a la actividad principal de la empresa mandante se desarrolla dentro de las empresas que lo encargan, ya sea en forma exclusiva o combinada con actividades que se realizan fuera. Ello genera la situación, muchas veces controversial, de que trabajadores propios y subcontratados, desempeñando actividades similares, convivan en un mismo ambiente de trabajo, con salarios y condiciones laborales que suelen ser disímiles. Ello ha planteado también la interrogante sobre la real condición de subcontratados que tienen estos trabajadores, a cuya aclaración contribuyó la reciente reforma legal, en cuanto ha definido mejores instrumentos para determinar a qué empleador están realmente subordinados.

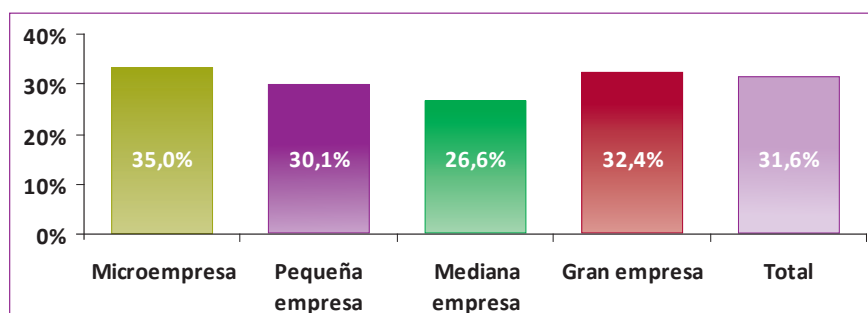
**Cuadro N° 7**  
Proporción de empresas que subcontrata actividades por lugar donde se desarrolla, según tipo de actividad externalizada

Lugar donde se desarrollan las actividades subcontratadas	Tipo de actividades subcontratadas	
	Actividad principal (%)	Otras actividades (%)
Dentro del establecimiento de la empresa mandante (%)	51,0	36,5
Fuera del establecimiento de la empresa mandante (%)	43,5	41,1
Dentro y fuera del establecimiento de la empresa mandante (%)	5,5	22,4
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A diferencia de lo que ocurre cuando se pregunta por la subcontratación en general, algunas fases del giro principal de la empresa son subcontratadas en establecimientos de todos los tamaños en una proporción muy similar y que oscila en torno a un tercio de todas las empresas que subcontratan actividades. De ello se desprende que la mayor subcontratación que muestran las empresas más grandes se debe fundamentalmente a la externalización de funciones anexas o complementarias a la producción central, actividades que los establecimientos más pequeños no estarían encargando a terceros.

**Gráfico N° 6**  
Proporción de empresas que subcontrata la actividad principal, según tamaño de empresa

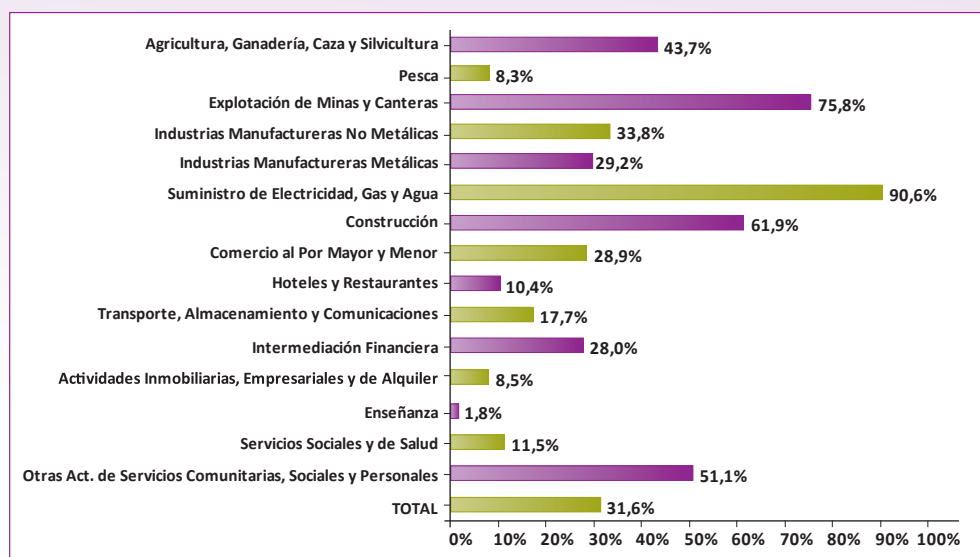


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



Si bien, la externalización de partes o fases del proceso productivo central no varía significativamente entre empresas de distinto tamaño, sí se observan diferencias importantes en relación con la rama de actividad. El cuadro siguiente muestra que aunque la subcontratación de actividades del giro principal existe en todos los sectores de actividad, es muy fuerte en el suministro de electricidad, gas y agua y en la minería, donde el 91% y el 76% respectivamente de las empresas que subcontrata externaliza parte del proceso productivo central. Importante es también el porcentaje de empresas que subcontrata fases de la actividad principal en la construcción, en otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales y en la agricultura. En cambio, la incidencia de la subcontratación de estas actividades es especialmente débil en la enseñanza y, comparativamente bastante baja en la pesca, en el sector inmobiliario, en los hoteles y restaurantes y en los servicios sociales y de salud, rubros en cuales bordea el 10%.

**Gráfico Nº 7**  
**Proporción de empresas que subcontrata la actividad principal, según rama de actividad**



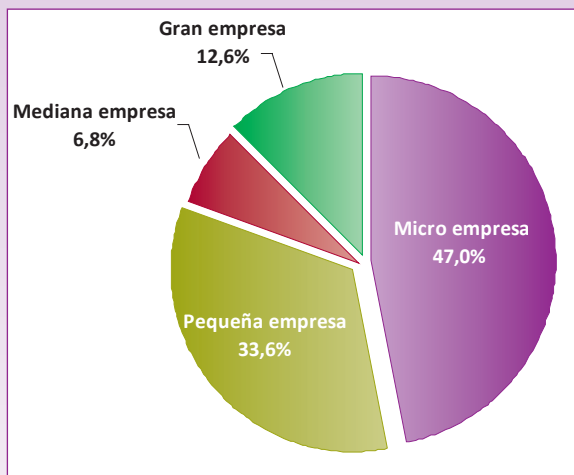
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

### 3.3 La relación entre empresas mandantes y contratistas

A continuación se presenta la información entregada por las empresas que subcontratan, respecto de algunas características de la relación que establecen con las principales contratistas que desarrollan actividades de su giro principal.

Gráfico N° 8

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por tamaño de empresa

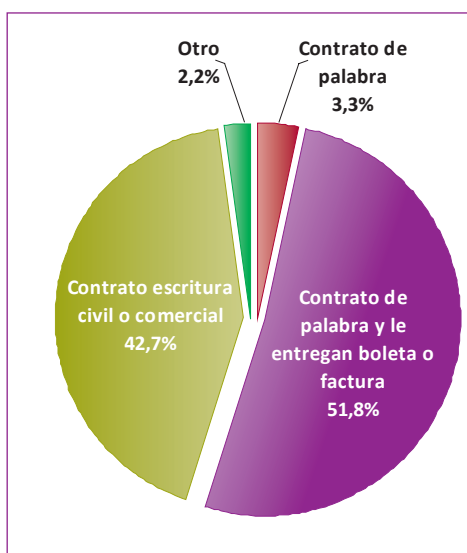


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Sin ser demasiado extenso, sorprende que haya un segmento de la gran empresa que se desempeña como contratista (12,6%). Posiblemente ello se dé en sectores y actividades de alta especialización. Pero, el grueso de la actividad principal que se subcontrata se delega en micro y pequeñas empresas, un sector de conocida debilidad económica.

Gráfico N° 9

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por tipo de contrato con la empresa mandante



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Aunque existe una proporción importante de empresas contratistas (42%) que suscribe un contrato civil o comercial, la mayoría (55%) de las relaciones entre las empresas mandantes y sus contratistas son informales: operan sin un documento

escrito que dé cuenta del acuerdo. La forma más habitual de definir la relación de subcontratación es fijando el trabajo encargado y las condiciones en un acuerdo verbal y pagándolo como una prestación de servicios. Este formato es seguido por la mitad de las subcontrataciones en las que se delega la realización de faenas del giro principal de las mandantes.

Esto es grave si se consideran las responsabilidades legales implicadas en la subcontratación, especialmente para las empresas que utilizan los servicios de trabajadores subcontratados en las faenas del giro principal. La ausencia de contrato escriturado impide un control cabal que asegure el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la contratista y expone a la empresa mandante a ser considerada legalmente como empleadora de los trabajadores subcontratados.

Por otra parte, la ENCLA 2008 muestra que casi la totalidad de las empresas contratistas tiene autonomía económica, en el sentido de que sus factores productivos (el capital y el trabajo) no provienen de la empresa mandante. De este modo, la cadena de subcontratación aparece integrada por empresas realmente distintas entre sí, sin que se evidencie, por esta vía, la práctica de crear o contribuir a crear contratistas para responder a sus propios objetivos de gestión. Pero sí hay indicadores que expresan una subordinación de las contratistas a la empresa que subcontrata en el desarrollo del proceso productivo, debido a que ésta les ha traspasado maquinaria e insumos de distinto tipo e, incluso apoyado con tecnología y formación para los trabajadores, en más de un tercio de los casos.

Cuadro Nº 8

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, según grado de autonomía respecto de la empresa mandante

Grado de autonomía	Si %	No %	Total
Tiene capital de la empresa mandante	1,9	98,1	100
Está conformada totalmente o en parte por ex trabajadores de la empresa mandante	7,8	92,2	100
Recibe maquinaria, materiales y/o insumos de la empresa mandante	35,2	64,8	100
Recibe apoyo, ya sea en tecnología, capacitación o de otra forma para mejorar la calidad del producto de la empresa mandante	37,4	62,6	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El siguiente cuadro muestra la antigüedad de la relación de los contratistas con las empresas que utilizan sus servicios. A pesar de que un 46% de las empresas ha mantenido a los mismos contratistas por un tiempo relativamente prolongado (entre 1 y 5 años) un porcentaje igualmente importante son relaciones recientes, inferiores a un año de duración. Incluso, más de la mitad de ellas presenta una duración no superior a seis meses. Las relaciones de larga duración son escasas, sólo cerca del 10% supera los 5 años de antigüedad.

Esto revela que el mercado de la subcontratación es altamente inestable y que aún no se ha consolidado un porcentaje mayoritario de relaciones duraderas y permanentes entre las empresas vinculadas en relaciones de subcontratación. Esto, pese a que la subcontratación es una práctica productiva antigua que se ha intensificado en los últimos 20 años en el país, y a pesar que sólo el 5% de las empresas que subcontratan declaró que había puesto término a los contratos con empresas contratistas al entrar en vigencia la Ley 20.123.

El punto es importante, ya que la estabilización de las relaciones entre las empresas facilita que se cumplan las exigencias que esta ley establece para operar con contratistas que aseguren un buen comportamiento laboral. Y, al mismo tiempo, favorece un intercambio virtuoso en la cadena de subcontratación, a través del cual se pueden generalizar los beneficios.

**Cuadro N° 9**

**Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por antigüedad de la relación con la empresa mandante**

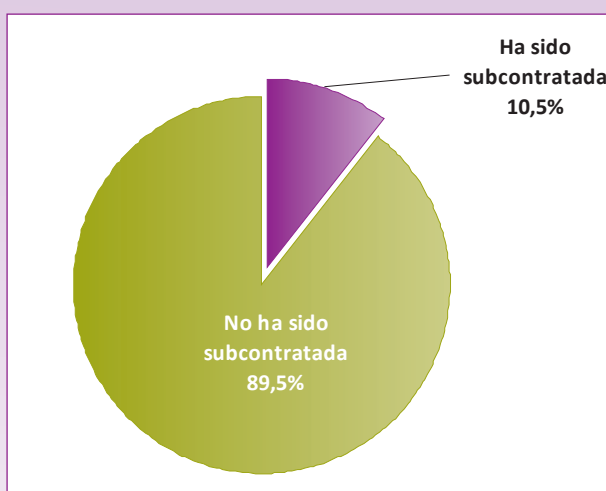
Antigüedad de la relación con la empresa mandante	Empresas (%)
Hasta 6 meses	24,8
Más de 6 meses hasta 1 año	20,3
Más de 1 año hasta 5 años	45,6
Más de 5 años hasta 10 años	6,6
Más de 10 años	2,8
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

### 3.4 Las empresas que han sido subcontratadas

En este apartado se presenta la información relativa a las empresas de la muestra que han sido contratistas de otras en los últimos 12 meses. El cuadro siguiente muestra que el 10,5% de las empresas que recoge la ENCLA se ha desempeñado como contratista en el último año, desde la fecha de aplicación de la encuesta.

Gráfico N° 10  
Distribución porcentual de empresas por prestación de servicios en régimen de subcontratación durante los últimos 12 meses



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En las empresas contratistas es alta la proporción de su producto o servicio que se destina a sus mandantes. Los datos indican que para la mayoría de ellas (59%), las ventas que efectúan en relación de subcontratación superan el 50% del total de sus ventas. Incluso, un 31% de ellas opera exclusivamente como contratista. En el otro extremo, para poco más de la quinta parte de las empresas contratistas la subcontratación es marginal, ya que no más del 10% de sus ventas van por esta vía.

Cuadro N° 10  
Distribución porcentual de las empresas que han sido subcontratadas por porcentaje de sus ventas que corresponde a subcontratación en los últimos 12 meses

Porcentaje de las ventas que corresponde a subcontratación	Empresas Subcontratadas (%)
Hasta 10	22,6
Más de 10 hasta 25	9,0
Más de 25 hasta 50	9,1
Más de 50 hasta 75	11,4
Más de 75 hasta 99	17,4
100	30,5
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Se constata también que la mayoría de las empresas contratistas ha recibido encargos de trabajo de no más de una o dos empresas mandantes: el 61% de ellas opera para uno o dos clientes exclusivos. Esta escasa diversificación de quienes le encargan trabajo pone en una posición muy vulnerable a las empresas en red; el depender de una sola empresa mandante es una situación riesgosa. Pero, por otra

parte, la gran mayoría (97,7%) declara que sus mandantes no les aportan capital. Sólo el 2,3% de las contratistas reconoce aportes de este tipo.

**Cuadro Nº 11**  
Distribución porcentual de empresas que han sido subcontratadas, por cantidad de empresas por las que fue subcontratada en los últimos 12 meses

Nº de empresas por las que fue subcontratada	Empresas Subcontratadas (%)
1 Empresa	48,8
2 Empresas	12,2
3 Empresas	6,9
4 Empresas	14,5
5 Empresas	1,2
6 Empresas	5,1
Más de 6 Empresas	11,3
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A modo de conclusión, bien puede decirse que la subcontratación de la producción se mantiene como una estrategia significativa en todos los sectores económicos y a lo largo de todo el país. Se aplica en las empresas de todos los tamaños, aun en las microempresas, pero es en la gran empresa donde está más generalizada y constituye una estrategia central de su organización productiva, cualquiera sea el tipo de producción. Si bien en todas las ramas productivas se subcontratan actividades, las diferencias entre unas y otras son importantes: la subcontratación está mucho más extendida en la construcción, la minería y el suministro de electricidad, gas y agua. Al mismo tiempo, son estos mismos tres sectores los que más subcontratan actividades de su giro principal. Minería y construcción son también las ramas en que es mayor la proporción de trabajadores subcontratados que se desempeña en la empresa principal, en relación con todo el personal que allí labora; una situación similar muestra el sector de la pesca. En las empresas de suministro de electricidad, gas y agua, en cambio, es baja la presencia de trabajadores subcontratados que laboran en su interior.

Es cierto que la subcontratación genera relaciones entre productores separados que mantienen a sus trabajadores distribuidos en distintas empresas. Si bien esta encuesta no entrega la magnitud total del empleo subcontratado, permite apreciar el peso de los trabajadores subcontratados frente a los propios en las empresas. En las ramas en que la presencia de los trabajadores externos es mayor, es más probable que la interrelación entre ambas categorías de trabajadores se intensifique, sobre todo si participan en procesos de producción imbricados o similares. Una situación en la cual la interacción y la comunicación se tienden a estrechar, en la que se visualizan más claramente los conocidos desniveles en las condiciones laborales de ambas categorías de trabajadores, y donde las líneas de mando pueden ser más confusas.

Si bien la subcontratación está bastante extendida, las cadenas productivas que se conforman entre distintas empresas no parecen muy consolidadas y más bien predomina la inestabilidad y el recambio de las partes.

Por su parte, la contratación de servicios transitorios, en cambio, es significativamente minoritaria, lo que es importante porque a través de esta modalidad de trabajo se han desconocido, por largos años, principios centrales de protección laboral. La regulación legal reciente concibe esta forma de empleo como vía que asegura a las empresas la flexibilidad que necesitan para incorporar trabajo en fases productivas específicas y por tiempo determinado. Aunque algunos datos pueden entregar indicios sobre la eficacia de la ley 20.123, la ENCLA 2008 no se propuso evaluar esta norma; para ello se requeriría desarrollar otro tipo de investigación y de instrumentos.

La información sobre participación de mujeres en nichos de empleos de corto tiempo, como es la modalidad de los servicios transitorios, confirma un patrón conocido de trabajo femenino, cuyo seguimiento sería interesante.