

Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo

Magdalena Echeverría

Introducción

La subcontratación del trabajo es un problema candente para las instituciones del trabajo no sólo en nuestro país, sino también en el contexto internacional. De hecho, fue el tema central de la reciente 85ª; Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, sin que se llegara a una resolución que convenciera a todas las partes y a todos los países representados. Los estudios sobre la situación concreta de la subcontratación en distintas regiones ponen de manifiesto la centralidad, que este fenómeno ha llegado a tener en el sistema de relaciones laborales y muestran cómo interpela al debate actual sobre flexibilización, derechos colectivos y naturaleza de la relación laboral.

Las dificultades encontradas para coincidir en una definición universal que satisfaga y comprenda, por una parte, las formas que toma la subcontratación en distintos contextos nacionales y, por otra, los distintos niveles de legitimidad y regulación con que cuenta en cada uno de ellos, señalan que la discusión sobre el tema si bien ha avanzado, no está zanjada tampoco en otras latitudes.

Para la Dirección del Trabajo, encargada de promover y controlar el cumplimiento de la legislación laboral, y cuyo escenario primordial de acción es la empresa y las relaciones laborales que en torno de ella se establecen, la subcontratación le plantea grandes desafíos tanto en la interpretación de las normas como en la acción operativa.

La redefinición y la fragmentación, en la forma o en la realidad, de "la empresa" como unidad

nítida, la aparición de "un tercero" en la relación laboral, el desperfilamiento frecuente de la figura de "el empleador", dificultan a veces la identificación de las partes de la relación laboral y, por lo tanto, la responsabilidad que les cabe a cada una en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus derechos. Las acciones de fiscalización pueden verse entorpecidas ante la superposición de hecho de distintas empresas en un mismo recinto laboral o ante la existencia de contratos de distinta naturaleza en relaciones de trabajo que parecen iguales. Este Servicio es permanentemente requerido por los actores laborales, empleadores y trabajadores y especialmente por las organizaciones sindicales respecto de si cabe o no negociar colectivamente a trabajadores que, trabajando juntos, pertenecen a otra empresa y estos últimos si pueden o no constituir sindicato. Asimismo, frente a accidentes y enfermedades del trabajo se plantean dudas respecto de las cadenas de responsabilidades frente al encadenamiento entre varias empresas que operan en un mismo lugar.

Una de las estrategias de adaptación de las empresas chilenas frente a las nuevas exigencias de competitividad interna y externa que mayor acogida ha tenido entre los empresarios nacionales es la externalización de actividades a través de la subcontratación.

Su aparición no es nueva ni siquiera reciente. La contratación de servicios con terceros y de mano de obra para ciertas actividades menores a través de un intermediario, es una práctica antigua en empresas del estado en la gran minería del cobre y en el petróleo. Por otra parte, la actividad de la construcción se ha desarrollado por sus propias características técnicas, en una trama de contratos y subcontratos de determinadas etapas de cada obra.

La extensión, generalización y adquisición de un nuevo sello de esta práctica, sin embargo, se ha ido produciendo a partir de la liberalización de las normas de contratación laboral y del proceso de fragmentación vertical de las empresas en unidades económicas más pequeñas y de su eslabonamiento horizontal.

Específicamente, la subcontratación se ve estimulada, por una parte, con la derogación de la ley 16.757, que la regulaba y excluía de las labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como de las labores de reparación o mantenimiento habituales de los equipos y, por otra parte, con el estímulo económico que significó el cambio en el sistema tributario de impuesto al valor agregado.

Subcontratación: Una palabra para muchos sentidos

En Chile, como en algunos otros países, se utiliza el término "subcontratación" del trabajo para referirse a tipos de relaciones laborales distintas. Esta imprecisión conceptual conduce a confusiones, a la asignación de atributos positivos (flexibilización) o negativos (precarización) asociados al término (y no a un mismo concepto) y a un posible tratamiento indiferenciado del problema de parte de las instituciones encargadas de normar y ejecutar políticas públicas.

El término «contratista» tiene en el país un uso muy extendido en el lenguaje habitual. Tanto de los actores centrales de la relación laboral, empleadores y trabajadores, de los funcionarios de los organismos públicos y privados relacionados con el ámbito laboral así como de profesionales y estudiosos del trabajo. La palabra se refiere a una cantidad de relaciones económicas y laborales tan amplias, y no siempre semejantes, que cabe la pregunta, cuando decimos «contratista», ?a qué nos estamos refiriendo? Antes de abordar la definición del concepto, es interesante recorrer distintas connotaciones que tiene el término.

a.- Un contrato especial, externo y transitorio

Llama la atención primeramente el uso de la misma palabra contratista para referirse indistintamente tanto a la entidad empleadora, o empresa, como a los sujetos empleados, o trabajadores. <<Empresas contratistas>>, <<trabajadores contratistas>> o <<de contratistas>>, son expresiones corrientes que buscan denominar una forma de relación laboral independientemente de quién sea el contratante y quién el contratado. La primera confusión en el

lenguaje, entonces, surge de la vaguedad respecto de la naturaleza de la acción del sujeto. Lo que queda claro de la expresión es que alude al término contrato, por tanto a la relación contractual, y a alguna de sus propiedades en forma central.

El uso del término busca señalar una forma de relación de trabajo distinta de la habitual, de la tradicional o normal. En ese sentido, una forma de relación de trabajo atípica. Aún cuando en la práctica sea en algunas actividades la forma de relación más frecuente.

El segundo sentido o connotación que se le da al término es de carácter espacial, de distancia, lejanía o exclusión; se trata de empresas o trabajadores "externos a".

Cuando se dice los contratistas de CODELCO, se está diciendo los que no forman parte de CODELCO, es decir, se establece una frontera en los límites de la pertenencia. Así, el término sirve para delimitar territorios sociales o jurídicos (no necesariamente geográficos como se verá luego) de una entidad unidad económica o persona.

El término suele incorporar también una dimensión de temporalidad. Se perciben las actividades realizadas por "contratistas", sean trabajadores o empresas, como actividades acotadas en el tiempo de carácter transitorio. Esta transitoriedad puede ser atribuida a su carácter móvil o migrante, que se observa presente en una y luego en otra parte o a que, desde el punto de vista de una actividad permanente y establecida en un lugar físico, se le ve adscrita a la prestación de un determinado servicio o cumplimiento de una faena específica que tiene clara delimitación de principio a fin.

b.- Un trabajo de reemplazo y precario

Tanto en el sentido de delimitar la pertenencia como el tiempo se usa también la expresión estar <<a contrata>> o ser <<contratado>> en la administración pública para establecer la distinción con el personal de planta o que forma parte de la dotación permanente de un servicio. En el caso del personal docente, la distinción se hace entre los profesores titulares y los profesores

contratados. Los primeros son los que entran a la dotación docente pasado un concurso público de antecedentes, los segundos son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas o de reemplazo de titulares.

El término contratista puede tener también una connotación peyorativa, aludiendo a una relación laboral o tipo de trabajo de segundo orden, inespecífico, poco calificado y precario. Suele utilizarse para referirse a labores menores, variables y con importante componente de actividad manual o esfuerzo físico, como los jornaleros de la construcción, comodines u horas-hombre en otras ramas.

Relación contractual particular y más bien excepcional, falta de pertenencia y transitoriedad, precariedad son las primeras propiedades que se le asignan a la palabra contratista en el uso habitual del lenguaje y que invitan a revisarlas y confrontarlas con la realidad del fenómeno en el campo laboral.

C.- Un trabajo atípico extendido

Desde otro punto de vista, la generalización de nuevas formas de organización del trabajo y la fragmentación de los procesos productivos, obliga a detenerse en la definición conceptual puesto que en algunas ramas económicas o sectores productivos hablar de contratistas (trabajadores o empresas) como una categoría residual y con las tres connotaciones señaladas resulta una falacia, en tanto responde a una situación muy extendida, en ocasiones mayoritaria y hasta exclusiva.

Así, al menos en tres actividades centrales hoy día en el país, la contratación de servicios, faenas o de trabajo, son tan extendidas que se confunden con la actividad misma. Las actividades de construcción, montaje y de mantención en la gran y mediana minería, la construcción pública y privada y las faenas de cosecha forestal son coordinadas por empresas centrales o mandantes pero son ejecutadas por otros O terceros. De este modo cuando nos referimos a los "contratistas" de la minería, nos referimos muchas veces al grueso de la actividad minera y no a actividades

marginales y esporádicas.

La construcción de obras importantes, públicas o privadas se coordinan desde un nivel central pero se realizan por una multiplicidad de empresas O trabajadores más o menos especializados según sea la etapa en cuestión. La cosecha forestal se entrega o se contrata en su totalidad a terceros. De manera que no tiene muchas veces sentido decir contratistas de la minería, la construcción o de empresas forestales: son mineros, constructores o corta bosques.

Actividades laborales anexas al giro específico de la actividad central de un sector, como en el caso de la extracción minera, actividades móviles o migrantes, como en el caso de la tala de árboles en el sector forestal o actividades transitorias o de reemplazo, como en el caso de los profesores, no parecen tener tantas características en común como para ser nombradas por un mismo término.

Dos objetos de subcontratación y dos relaciones

Algo que ayuda a oscurecer el concepto de subcontratación es la indiferenciación respecto de la naturaleza de los contratos que están involucrados en relaciones laborales, económicas o comerciales distintas denominadas con el mismo término.

Para abordar el concepto de la subcontratación la OIT ha propuesto con acierto la necesidad de identificar al objeto de la subcontratación, es decir, qué es lo que se subcontrata. La distinción que resulta clave es saber si se trata de subcontratar la producción de bienes o la prestación de servicios, por un lado, o si se trata de subcontratar el trabajo, específicamente trabajadores, por otro.

a.- Subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios

La subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios se refiere al ámbito de las relaciones que se establecen entre dos empresas en donde una encarga a otra (o contrata

con otra) la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o la prestación de determinados servicios que la segunda empresa se compromete a llevar a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos.

En este caso se establece una relación comercial entre dos unidades económicas en donde una compra y la otra vende sus servicios. El usuario compra o encarga un producto puede ser un servicio que debe cumplir determinadas especificaciones, modalidades y plazos de entrega y que tiene un precio. No se involucra ni en la forma ni en las condiciones en que el vendedor lo realizará. Este último asume autónomamente la tarea.

La relación contractual se establece entre dos entidades totalmente independientes entre sí, perfectamente diferenciadas y que se encuentran en términos formales en pie de igualdad, de modo que no hay, en teoría, ninguna razón para que una de las partes deba estar legalmente más protegida que la otra en el curso de su relación, como es el caso del trabajador frente al empleador en el transcurso de la relación laboral. La empresa contratada, llamada en nuestro país "contratista", contrata como cualquier empresa, en el marco de una relación laboral, a trabajadores para la ejecución de lo pactado con la empresa contratante. A estos trabajadores se les denomina "trabajadores contratistas, de contratistas o subcontratados".

Siempre en teoría y en el plano de las formalidades del contrato, el comprador o mandante pacta en torno del producto o servicio; de su calidad y su precio y no respecto de lo que está antes, en el proceso de producción, ni menos los problemas laborales o sociales que se derivan de su ejecución. En la subcontratación real, la dependencia de las empresas contratistas respecto de las mandantes tiene diversos grados y, de acuerdo a una red de variables que veremos luego, el control de la empresa mandante puede ser desde absoluto, restringiéndose el libre comercio a una mera figura de papel, hasta muy bajo, generándose una relación comercial en condiciones de igualdad real.

Las relaciones que se establecen a lo largo de esas cadenas siguen siendo comerciales, entre empresas, en donde una vende y la otra compra servicios o etapas completas.

Aquí la relación laboral es clara. Se establece entre la empresa "contratista" y sus trabajadores. La compañía minera "mandante" o la empresa constructora no forman parte de la relación. La figura del empleador es una e inequívoca: aquél con el cual el trabajador suscribe contrato y de quién pasa a estar bajo subordinación y dependencia.

b.- Subcontratación de Trabajo

Distintas son las relaciones que se establecen en otra situación cuando una empresa contrata con otra no la compra de determinados bienes o servicios sino el suministro de trabajo, específicamente de trabajadores.

La subcontratación de trabajadores, en términos contractuales, asume muchas veces también la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajo y una segunda empresa que presta el servicio de suministrar trabajadores, en principio, un servicio de colocación de empleo. Hasta aquí la situación no debería plantear mayores problemas. Se trata de nuevo de una compra/venta de servicios y que estimula la especialización de un giro o actividad comercial necesaria, la de servir de punto de encuentro entre compra y venta de fuerza de trabajo, entre empleador y trabajador.

Pero, la subcontratación del trabajo no opera solamente así.

La relación triangular entre contratante (empresa usuaria), contratista (colocador, en este caso) y contratado (trabajador suministrado) normalmente, no acaba en el acto de la colocación. El usuario compra además de la oportunidad del encuentro con el contratado, su desfiguración como sujeto de relación laboral. Es el contratista o colocador el que establece el contrato de trabajo con el trabajador suministrado, asumiendo los costos, obligaciones y deberes de la relación laboral. El contratante se base así de trabajadores desligándose de los deberes que

emanan del contrato de trabajo y de la mayor parte de sus trámites y aspectos administrativos. Se produce una separación entre contenido y forma del trabajo. El contratante proporciona y se sirve de la actividad laboral concreta y el contratista se hace cargo de administrar y de darle forma a la relación.

El colocador se ubica en el medio de la relación. Hace de suministrador de mano de obra frente a las empresas usuaria y de empleador frente al trabajador. El colocador fija y paga las remuneraciones, las horas extraordinarias, paga las cotizaciones previsionales, las indemnizaciones por fin de contrato, establece descansos, paga el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Por el conjunto de ese servicio pacta un precio con el contratante, y su ganancia es la diferencia entre ese precio y el total de los costos de los servicios señalados, más los de su administración.

El área de la relación entre el contratante y el contratado es la de la actividad laboral material e intelectual, propiamente tal, fruto del quehacer concreto. Los trabajadores así contratados pasan a estar bajo la dependencia del contratante, quien se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista quien, en el caso límite, pero frecuente, desaparece del escenario laboral concreto.

En el caso de la subcontratación de trabajo, el interés central de la empresa contratante es el de proveerse de fuerza de trabajo física y/o intelectual como si fuera un servicio o un bien, especificando o no, según las necesidades, las características que debe cumplir.

Aquí la empresa contratante busca reducir los costos laborales al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero que le permite disponer y prescindir de él según sus necesidades económicas y evitarse los trámites administrativos y otros costos. Esta forma precariza el empleo; lo hace altamente inestable, baja el nivel de las remuneraciones y de la protección frente a la seguridad social y laboral.

La subcontratación de trabajo asume muchas formas en el país y es una práctica que se extiende a nuevos sectores productivos y de servicios y que comprende a una masa laboral en aumento. La figura del “contratista” puede estar representada desde un simple “enganchador”, que busca y coloca trabajadores, desapareciendo del escenario laboral, hasta empresas colocadoras que operan durante todo el período que dure la relación laboral representando legalmente al empleador y sin tener ninguna presencia física en el lugar de trabajo.

Condiciones de trabajo

a- La autonomía de la especialización

La forma de subcontratación de producción y de servicios a través de la externalización de actividades que anteriormente realizaba la propia empresa mandante, a diferencia de la subcontratación de trabajo, tiene la potencialidad de desarrollarse virtuosamente en relación a algunos factores de la calidad del empleo. En principio, estimula la creación de nuevas unidades económicas, que van especializando sus servicios, aumenta la calificación de los trabajadores y les proporciona, a pesar de su relación transitoria con las empresas mandantes, continuidad laboral, en períodos de auge económico. A la empresa usuaria le asegura calidad, oportunidad en el cumplimiento en los plazos de entrega, capacidad de adaptación a los requerimientos del mercado, permitiéndole a la vez un uso flexible de la mano de obra.

Como tendencia puede establecerse que el nivel de las condiciones de trabajo en este tipo de encadenamiento depende de la naturaleza técnica de los procesos productivos, del nivel de desarrollo económico y del sistema de responsabilidades a lo largo de la cadena tanto de las que obligue la legislación nacional así como del grado efectivo de cumplimiento de parte de las empresas. Donde las compañías mandantes desarrollan políticas mejoramiento de la calidad de

relaciones laborales y de prevención de riesgos que cubren y obligan al conjunto de sus empresas contratadas, pueden garantizarse buenas condiciones de trabajo para los trabajadores subcontratados, como es el caso en una parte de la minería y de algunas empresas forestales que buscan servicios especializados en el rubro en el país.

La clave para la externalización virtuosa parece estar en la capacidad y oportunidades que las empresas contratistas tengan de desarrollarse en un giro propio o de crear alguno nuevo y no en actuar como comodines supliendo falencias y/o exclusivamente como abaratadoras de costos de las grandes compañías. De este modo tanto la especialidad tecnológica como la alternativa de calificación que ofrece a los trabajadores permite la oferta de servicios de alta calidad que pueden negociarse en buenas condiciones de mercado, lo que repercute en un mejor calidad también en las condiciones de trabajo.

En cambio, servir el "giro de contratista" o de "prestador de servicios a distintos sectores" significa su utilización básicamente para abaratar costos y, muy frecuentemente, costos laborales.

Así, la protección de los derechos laborales no es generalizada ni está tan bien garantizada siempre en la practica de este sistema de relaciones laborales.

De hecho, las empresas y los trabajadores ubicados en los eslabones mas bajos de las cadenas de subcontrato o en los nudos de las redes mas alejados de la actividad principal suelen tener vínculos laborales débiles y condiciones precarias de trabajo. Del mismo modo, la subcontratación de etapas de la producción que pertenecen propiamente al giro específico de una actividad, como es el caso de la perforación de rocas en la actividad de la minería subterránea o de ciertas líneas de producción en aserraderos y en cosecha de árboles en la actividad forestal, externalizan actividades de riesgo o de mejor nivel tecnológico que son ejecutadas en condiciones desmedradas para los trabajadores en relación a las de los trabajadores de las empresas contratantes.

b.- Indicadores de calidad del empleo en la minería.

A nivel nacional no existe información que permita cuantificar la masa laboral ocupada en empresas contratistas o prestadoras de servicios, ni su participación en el conjunto del empleo. Sin embargo, es evidente la estrategia generalizada de las empresas chilenas de disminución del grado de integración vertical que implica el uso extensivo de contratación de pequeñas y medianas empresas. El cambio en la relación entre el número de trabajadores por empleador de 50 a 18 entre 1960 y 1990, es un indicador de la magnitud del fenómeno.

En el sector minero si es posible conocer la evolución de la relación entre trabajadores pertenecientes a empresas mandantes y a empresas contratistas, aún cuando no se haga la distinción que permitiría saber si se trata de empleo mas directo o mas indirecto.

La cadena en este sector se resume mas o menos así: una compañía minera contrata con otra gran empresa la construcción de obras civiles, de las instalaciones de la mina y las plantas de tratamiento. Esta empresa a su vez subcontrata con otras empresas también especializadas, la provisión de agua, las instalaciones eléctricas, el montaje de la planta, etc. Cada una de estas operaciones requiere de multiples actividades altamente especializadas o más generales como el movimiento de tierra, que la empresa subcontratada contrata a su vez. En las faenas mineras ya en operación, muchas actividades como la mantención, vigilancia, movimiento de tierra, tronadura y manejo de explosivos, aseo industrial son también subcontratadas en el marco contractual descrito.

El ultimo Programa de Fiscalización a la minería privada hecho por la Dirección del Trabajo a fines de 1996 entre las regiones I y IV se concentró en la inspección de 50 yacimientos mineros pertenecientes a distintas compañías. En ellos operaban 439 empresas dedicadas a actividades de exploración, construcción, montaje, operación, mantención, servicios especializados y servicios generales, cuyo tamaño variaba desde una gran compañía mandante con 1945 trabajadores hasta

pequeñas empresas dedicadas al movimiento de tierras cuyo capital lo formaban unos cuantos camiones y sus choferes.

En términos agregados, el cambio más radical en el empleo durante los últimos años ocurre precisamente en su composición. En tanto la ocupación en empresas mandantes representa el 92% en 1989, en 1995 representa el 67%. La ocupación en empresas contratistas a su vez crece hasta constituir un tercio de la ocupación en 1995. Este cambio se debe en parte a las tareas de construcción que demanda el enorme desarrollo de los nuevos proyectos y, en parte también, a la externalización de actividades de operación minera propiamente. El importante crecimiento del sector no se traduce en un crecimiento correspondiente en el tamaño del empleo. La ocupación total de 85.259 trabajadores en 1990 baja sostenidamente para aumentar por sobre los 82.000 ocupados en 1995, sin alcanzar el volumen del comienzo de la década.

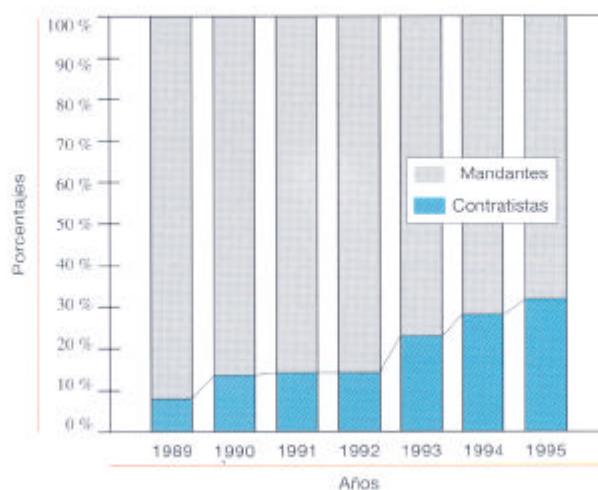
El caso del crecimiento de la gran minería en el país permite hacer un análisis de la interrelación de algunos factores que intervienen en el conjunto de la calidad del empleo y que no todos se mueven en igual dirección. Mientras algunos indicadores mejoran sustantivamente, otros desmejoran mientras aparecen nuevas dimensiones de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.

En términos generales, las condiciones materiales de seguridad mejoran. En las cifras globales de accidentes del trabajo se advierte una sostenida disminución tanto de la frecuencia (la tasa de frecuencia bajó de 33.3 a 17.8 entre 1989 y 1995) como de la gravedad. En ambos indicadores la reducción fue mayor en las empresas contratistas que en las mandantes. El número de accidentes mortales, en cambio, ha mostrado uno de sus puntos más altos en los años 94 a 96. Sin embargo, la evolución de la tasa mortalidad muestra también un acercamiento de la distancia entre ambos tipos de empresas, reduciéndose más en las primeras.

Dadas las características geográficas de los yacimientos ubicados en el norte del país, el lugar apartado de residencia de los trabajadores, muchos de la zona central y sur, los plazos de entrega puestos por las compañías mineras a las empresas contratistas encargadas de ejecutar las obras, muchas empresas mineras, especialmente contratistas solicitan y establecen sistemas especiales de jornadas de trabajo, rompiendo con los ciclos tradicionales de relación entre días de trabajo y días de descanso y a extendiendo la jornada diaria de trabajo en turnos de doce horas como practica bastante habitual.

Este es un problema nuevo que plantea el crecimiento de la subcontratación en la minería: la forma excepcional de la jornada de trabajo se esta volviendo habitual. En el programa de fiscalización a la gran y mediana minería del norte del país realizado en 1996 se constató que sólo 38,5 % de las 439 empresas inspeccionadas trabajan con sistemas de jornadas ordinarias y mas de la mitad con sistemas excepcionales; con jornadas bisemanales o sistemas especiales de distribución de jornada.

**EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO:
EMPRESAS MANDANTES Y CONTRATISTAS, 1989-1995**



Fuente: Elaboración a partir de OIT-ETM en base a datos de SERNAGEOMIN (Anuarios de la Minería), en versión preliminar de Chile: Crecimiento, Empleo y Medios de Vida Sostenibles, Informe de las Agencias de las Naciones Unidas en Chile.

Este hecho se complementa con que el 65% de la población laboral aloja fuera de sus hogares en campamentos cercanos a los yacimientos mineros donde trabajan, generando condiciones de calidad de vida laboral y social distintas.

c.- La precarización en el trabajo suministrado.

En la investigación en marcha del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo sobre subcontratación y suministro de trabajadores a partir de las actividades de fiscalización, se han seleccionado casos típicos sea por su complejidad sea porque representan una situación que se repite en distintos sectores, lo que ha dado origen a Dictámenes sobre la materia. Una selección de estos casos fue presentada por los respectivos fiscalizadores en un Taller interno de esta Dirección, siendo analizados desde la óptica de los distintos quehaceres del Servicio.

Los resultados preliminares del estudio llegan a las siguientes conclusiones:

a.- La subcontratación de trabajo, con figura de doble empleador, se produce en casi todos los sectores de actividad económica. Entre los casos se encontraban: transporte, comunicaciones, comercio, servicios bancarios, industria alimentaria, eléctrica, de equipos computacionales, fruticultura.

b.- Las actividades que realizan los trabajadores suministrados pueden ser indistintamente periféricas o centrales en relación al giro de la empresa, con predominio de esta última. Así, se trata de choferes en la locomoción, de cajeras en los supermercados y bancos, de ejecutivos de venta multicarrier y operadoras de reclamo en telecomunicaciones, de maestros y ayudantes fundidores en tomería, de despostadores en fábrica productora de fiambres y embutidos, además de repartidores, secretarias u otros oficios mas universales.

c.-La magnitud del fenómeno es significativa. En los casos de transporte la mitad de los trabajadores pertenecen a empresas contratistas, en la empresa de telecomunicaciones mas de la

mitad y en el supermercado, un tercio. En ninguno de los casos se trata de trabajadores aislados sino de grupos significativos que se integran a la estructura productiva o de servicios de las empresas.

d.- El nivel de remuneraciones es, en la mayoría de los casos, inferior a la de los mismos trabajadores de planta. En varios casos el pago de las cotizaciones previsionales es irregular.

e.- Los medios de trabajo son proporcionados por la empresa usuaria.

f.- Casi todos los indicadores de la materialización de la relación de subordinación y dependencia tales como las instrucciones y controles, la supervigilancia del desempeño de las funciones, el control de asistencia se establecen entre los trabajadores y la empresa usuaria y no entre los trabajadores y la empresa contratista, lo que genera una gran ambigüedad respecto de las responsabilidades laborales.

ACTIVIDADES	OFICIOS	Nº de TRABAJADORES SUMNISTRADOS
TELECOMUNICACIONES	EJECUTIVO VENTA MULTICARRIER ASISTENTE NACIONAL ASISTENTE ADMINISTRATIVO ENCARGADO RED Y SERVICIO	782 de 1382
SUPERMERCADO	CAJERA REPONEDOR	47 de 140
ESTAMPADO METAL	MAESTRO FUNDIDOR AYUDANTE FUNDIDOR	20 de 55
BANCO	CAJERA DIGITADOR	12 de 43
INDUSTRIA ALIMENTARIA	REPARTIDOR DESPOSTE MANTENCIÓN	113 de 464
TRANSPORTE SUBURBANO	CHOFERES	19 de 31
FRUTICULTURA	COSECHADOR EMPACADOR	72 de 90

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Informe Preliminar sobre El Suministro de Trabajo, 1997.

d.- El recinto y las condiciones materiales de trabajo: incertidumbre en un área crítica

Se presentan estas dos formas de subcontratación en forma bipolar, como tipos puros para contribuir a esclarecer la distinción. En la práctica en la realidad del eslabonamiento y la trama de la operación de las empresas, las diferencias no son siempre tan nítidas existiendo una vasta gama de zonas grises, en donde la empresa mandante interviene directamente a través de supervisores en la producción contratada o colocadoras que ponen intermediarios entre su personal y la dirección de la empresa a través de los cuales éstas últimas imparten las ordenes.

Si bien en materia de condiciones sociales de trabajo podrían establecerse distinciones entre las obligaciones laborales de los distintos empleadores que participan de las dos formas de subcontratación, en cuanto a las condiciones materiales de trabajo esta distinción y delimitación de las responsabilidades no es posible de establecer, o bien, cuando se intenta hacer, queda un campo abierto de incertidumbre que termina siendo de nadie.

Cuando una empresa subcontrata a otra o a trabajadores, la ejecución de las actividades laborales se realizan normalmente en un mismo recinto de trabajo, independientemente de las distintas razones sociales que concurran a trabajar en él. Lo habitual es que este recinto sea propiedad de o sea proporcionado por la empresa contratante o usuaria. Las condiciones de higiene y seguridad propias del lugar, los equipos, plataformas de trabajo, a veces maquinarias, que proporciona la empresa usuaria pueden constituirse en riesgo para la vida y salud de los trabajadores que realizan ahí sus labores. En el caso de las empresas contratistas versión A de este texto, el empleador o su representante, participan y concurren materialmente al lugar. En el caso de la subcontratación de trabajo, o versión B de este texto, el empleador contratista esta completamente fuera del escenario material donde se realiza el trabajo.

En nuestra legislación es el empleador quien debe proporcionar las condiciones de seguridad en los centros de trabajo y proporcionar los elementos de protección personal frente a riesgos específicos (Art. 184 del Código del Trabajo). En el caso de las empresas contratistas versión A, el empleador proporciona los protectores personales (casco, mascarilla, lentes, cinturón de seguridad) pero no puede responder por los riesgos inherentes o derivados de condiciones inseguras de las empresas donde va a ejecutarse el trabajo. Si se trata de empresas contratistas a las que se contrata para la ejecución de obras o faenas completas, que instalan faenas, construyen plataformas, aportan sus equipos, como en el caso de la construcción en la minería ya mencionado, el rayado de cancha del espacio laboral es hecho y habilitado básicamente por estas empresas. Si se trata, en cambio, de faenas muy específicas, como la limpieza al chorro de arena en la metalúrgica, o de etapas de un proceso, como es el caso en el mismo sector de la minería cuando en un yacimiento la explotación de una de las galerías es entregada a terceros, la injerencia real del empleador contratista sobre las condiciones de seguridad e higiene de los recintos de trabajo es mínima o nula.

Las situaciones que se derivan de este problema son múltiples: explosión de rocas en minas, maquinaria y equipo en mal estado en la industria que es utilizada por terceros, contaminación química en espacios de trabajo compartidos, etc. Quizás el ejemplo más nitido es el que se ha producido con frecuencia en el último tiempo con el auge de la construcción en altura. Un trabajador subcontratado provisto adecuadamente de sus elementos de protección personal, incluido el cinturón y la cola, que se accidenta al caer de una plataforma (andamio, montacarga u otra) en malas condiciones de trabajo proporcionada por la empresa contratante. ¿Quién es el responsable del conjunto del problema? ¿Es posible dividir por partes la responsabilidad?

A modo de conclusión

La externalización de la producción y los servicios, la fragmentación de las empresas, la creación de otras y de nuevas articulaciones entre ellas es un proceso nacional en pleno desarrollo, que tiene una cierta dinámica interna propia, pero que responde substancialmente a la inserción de nuestro país en la globalización de la economía y los mercados.

Parece claro que la subcontratación es uno de los mecanismos de reestructuración económica que tiene grandes ventajas para la reacomodación de las empresas en este proceso global, permitiéndoles flexibilizar los procesos de producción y el trabajo.

La externalización en el marco de la búsqueda de nuevas relaciones comerciales entre empresas, de una diversificación mayor de la producción y de una especialización que signifique niveles más altos de calidad debería, como modelo, generar buenas oportunidades de empleo para los trabajadores involucrados en ellos, conservándose además, la nitidez de la naturaleza laboral de relaciones de trabajo.

La subcontratación en el exclusivo marco del abaratamiento de los costos laborales, es un ámbito que, cualquiera sean las figuras jurídicas más o menos lícitas que para ello se utilicen, favorece la

precarización del empleo, la desregulación de la relación laboral, incluida la determinación de las responsabilidades.

La velocidad de los cambios en la reorganización de la producción y la gestión de las empresas y la complejidad de sus efectos en el mundo del trabajo requieren de una profundización mayor de los estudios de manera que alimenten en el momento oportuno el quehacer de la institucionalidad laboral.