



**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**

**SUBCONTRATACIÓN**  
**EN LA INDUSTRIA SALMONERA:**

**ALGUNOS EFECTOS SOBRE EL MERCADO DEL TRABAJO**

**Tesis de grado para optar al título profesional de Sociólogo**

**AUTOR: FRANCISCA MARÍA VILLARROEL BLOOMFIELD**  
**PROFESOR GUÍA: HELIA HENRÍQUEZ RIQUELME**

Santiago, Chile

Enero 2007

## INDICE

RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
<b>CAPÍTULO I</b>	
MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL.....	15
1.1. Concepto Flexibilidad Laboral.....	15
1.1.1. Flexibilidad laboral y desregulación: Antecedentes en Chile.....	19
1.1.2. Recapitulando: Concepto flexibilidad y dificultades en su comprensión.....	21
1.2. Cambios en el quehacer de las empresas: Externalización de la producción.....	22
1.3. Flexibilidad y Empleo.....	24
1.3.1. Mercado del Trabajo y precarización del empleo: Contexto.....	24
1.3.2. Mercado como principal mecanismo de regulación y Proceso de individualización no asistida.....	25
1.3.3. Situación en los mercados de trabajo. Precarización del empleo no asistida.....	26
1.3.4. Consecuencias de la implementación de estrategias de flexibilidad interna y externa sobre el empleo.....	29
1.3.5. Flexibilidad Externa: Tendencia a la Subcontratación.....	32
1.4. Subcontratación.....	33
1.4.1 Concepto Subcontratación.....	34
1.4.2. Clasificación según objeto que se subcontrata .....	37
1.4.2.1. Subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios.....	38
1.4.2.2. Subcontratación de trabajadores (o suministro de personal).....	39
1.4.3. Cómo se produce la subcontratación.....	41
1.4.4. Subcontratación: algunos criterios a tomar en cuenta para su análisis.....	43
1.4.4.1. Calidad del agente subcontratista.....	43
1.4.4.2. Qué se subcontrata.....	43
1.4.4.3. Grado de intervención.....	44
1.4.4.4. Duración o temporalidad.....	45

1.4.4.5. Lugar físico de trabajo.....	47
1.4.4.6. Roles y responsabilidades adquiridas por cada empresa.....	47
1.4.5. Algunas formas de subcontratación analizadas en estudios anteriores.....	49
1.4.6. Consecuencias de la subcontratación sobre el mercado laboral.....	51
1.4.7. Conclusiones y base para un nuevo estudio.....	53

## **CAPÍTULO II**

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
2.1. Objetivos del estudio.....	56
2.2. Hipótesis.....	57
2.3. Metodología de la investigación.....	57
a. Carácter del estudio.....	57
b. Localización del estudio.....	58
c. Diseño de la muestra.....	58
d. Recolección de datos.....	59

## **CAPÍTULO III**

DIAGNÓSTICO DE LA INDUSTRIA SALMONERA EN CHILE.....	61
3.1. Características generales de la industria.....	61
3.2. Plantas de procesamiento del salmón.....	65
3.2.1. Organización del trabajo y tipo de funciones .....	66
3.2.2. Remuneraciones.....	67
3.2.3. Tiempo y duración de la jornada.....	71
3.2.4. Tipos de contratos.....	72
3.3. Externalización de la producción dentro de la industria salmonera.....	75
3.4. Razones que han llevado al creciente desarrollo del sector.....	78
3.5. Algunas observaciones propias en torno al diagnóstico.....	83
3.6. Problemas generados por la externalización de la producción y la masificación de la subcontratación.....	84
3.7. Estrecha relación entre subcontratación y precarización del empleo.....	86

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS EMPRESAS MANDANTES OBSERVADAS EN TERRENO Y SUS RESPECTIVAS CONTRATISTAS.....91**

- 4.1. Descripción de las empresas analizadas.....92
- 4.2. Origen truncado de las empresas contratistas... surgieron para cumplir un rol que  
ya no cumplen.....104
- 4.3. Razones por las que las medianas y grandes empresas analizadas contratan a empresas  
suministradoras de personal.....109
- 4.4. Constante variación en la dotación de personal requerido por la usuaria.....116

## **CAPÍTULO V**

### **CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE FLEXIBILIDAD EXTERNA SOBRE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS Y EL MERCADO DEL TRABAJO.....120**

- 5.1. Establecimiento de contratos temporales: Existencia de trabajadores desechables.....120
- 5.2. División de la masa laboral.....125
- 5.3. De contratista a contratista: Aumento en la rotatividad laboral en los trabajadores  
con contrato temporal.....133
- 5.4. Trayectorias laborales complejas y baja permanencia en el empleo.....141
- 5.5. Dualización del mercado del trabajo.....153

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES.....163**

### **BIBLIOGRAFÍA.....175**

<b>ANEXOS</b> .....	180
---------------------	-----

ANEXO 1: Dimensiones y Tipos de Flexibilidad del trabajo.....	180
ANEXO 2: Resumen: “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino”.....	185
ANEXO 3: Información complementaria sobre Remuneraciones y Productividad.....	187
ANEXO 4: Cuadros con información complementaria.....	189

### **INDICE DE TABLAS**

TABLA 1	Proporción de trabajadores con contrato indefinido en plantas de proceso.....	73
TABLA 2	Relación contractual de los trabajadores contratados directamente (en %). ....	73
TABLA 3	Relación contractual de los trabajadores propios.....	74
TABLA 4	Trabajadores propios y externos a la empresa (planta de procesamiento).....	77
TABLA 5	Factores que han permitido el crecimiento de la industria salmonera.....	80
TABLA 6	Resumen empresas contratistas A1 y B1.....	103
TABLA 7	Tipos de trabajadores que laboran en planta de proceso de empresa usuaria....	126
TABLA 8	Trayectoria laboral de trabajadores suministrados que actualmente poseen contrato temporal con la empresa contratista .....	141
TABLA 9	Observaciones relativas a su trayectoria laboral.....	144
TABLA 10	Tasa de desocupación de la fuerza de trabajo. Enero - Marzo 2006.....	154
TABLA 11	Tasas de desocupación a nivel nacional y en décima región, según periodo....	155
TABLA 12	Dimensiones y Tipos de Flexibilidad laboral.....	180
TABLA 13	Tipos de contrato laboral según ley chilena.....	182
TABLA 14	Tipos de contratos y causal de término de éstos.....	184
TABLA 15	Situación contractual en talleres de la confección, según tamaño.....	186
TABLA 16	Descomposición de remuneraciones de trabajadores de industria salmonera...	187
TABLA 17	Tasa de ausentismo trabajadores/as.....	189
TABLA 18	Porcentaje de empresas según tipo de Jornada de trabajo.....	189
TABLA 19	Duración de la Jornada Laboral de trabajadores de la industria salmonera.....	190

## INDICE DE ILUSTRACIONES Y GRÁFICOS

ILUSTRACIÓN 1	Esquema de Subcontratación en la producción de bienes o servicios.....	38
ILUSTRACIÓN 2	Esquema de Suministro de Personal.....	39
GRÁFICO 1	Tipo de contrato laboral de trabajadores subcontratados encuestados.....	87
GRÁFICO 2	Capacidad de Ahorro trabajadores subcontratados encuestados.....	89
ILUSTRACIÓN 3	Esquema de la relación entre empresa A y empresa A1.....	93
ILUSTRACIÓN 4	Esquema de la relación entre Empresa B y Empresa B1.....	99
GRÁFICO 3	Cambios en la dotación semanal de trabajadores requeridos por la empresa usuaria B.....	118
GRÁFICO 4	Evolución del crecimiento anual de los salarios-productividad y de la participación de salarios en el Valor Bruto de Producción, 1990-1995.....	188

## RESUMEN

El siguiente estudio tiene por objetivo principal analizar los impactos de la implementación de formas de subcontratación en la industria salmonera, sobre los trabajadores y el mercado de trabajo. Para ello, se analiza el contexto en que se han desarrollado procesos de externalización de la producción dentro de la industria y las características particulares de empresas contratistas y subcontratistas, como también se profundiza en las condiciones laborales de trabajadores que participan en régimen de subcontratación.

El estudio es de tipo exploratorio y mediante un estudio de casos, profundiza en la situación de un grupo determinado de trabajadores que laboran en plantas de procesamiento del salmón de la décima región. Se utilizan métodos cualitativos de recolección de información, principalmente entrevistas en profundidad a trabajadores subcontratados, dirigentes sindicales, representantes de instituciones laborales y representantes de empresas subcontratistas y mandantes.

La información obtenida tras las entrevistas y el análisis, es coincidente con el diagnóstico elaborado en otros sectores productivos referido a las precarias condiciones laborales que experimentan trabajadores en régimen de subcontratación. Pero en este estudio se profundizan las relaciones de trabajo en el sector salmonero, al captar el efecto que tiene la expansión del empleo subcontratado en el mercado de trabajo. Describe, además algunas características del empleo femenino y recoge las expectativas de los trabajadores subcontratados y los principales problemas laborales que enfrentan.

Los datos obtenidos revelan que los trabajadores subcontratados tienen condiciones de trabajo inferiores a las del personal de planta de grandes empresas y/o empresas mandantes. En base a los casos observados, notamos que la precariedad en sus condiciones laborales responde en gran parte a la vulnerabilidad de las empresas contratistas frente a sus contratantes, puesto que aquellas deben adaptarse constantemente y con el menor costo posible a los cambiantes requerimientos productivos o de personal por parte de éstas, de acuerdo a la fluctuante demanda internacional y a sus variables metas productivas.

Frente a aquella incertidumbre, muchas contratistas se ven obligadas a reducir costos y optan por flexibilizar las contrataciones de sus trabajadores mediante el establecimiento de *contratos laborales temporales*, prefiriendo a la vez contar con personal más barato y poco calificado. Consecuentemente, los trabajadores temporales experimentan trayectorias laborales inestables, permaneciendo poco tiempo en cada empleo, pasando temporadas desempleados y rotando constantemente desde empresas contratistas a otras contratistas, ya que no les queda otra opción.

En el estudio se plantea que con el establecimiento de diversos modos de subcontratación dentro de las plantas de procesamiento existentes en la industria, se genera una dualización del mercado de trabajo, existiendo un segmento *primario* (personal de planta de empresas mandantes) y otro segmento *secundario* (personal subcontratado con contrato temporal). Así, dentro de la industria se generan diversos *tipos de trabajadores* relacionados con el tipo de empresa en que laboren y con el tipo de contrato que tengan, lo que va estrechamente ligado a la calidad de las condiciones laborales que experimentan. El segmento secundario del mercado de trabajo se caracteriza por ser bastante más precario, y básicamente aumenta la existencia de mano de obra barata y maleable, disponible para trabajar y reemplazar en cualquier momento al personal de planta de grandes o medianas empresas; actuando como obstáculo para la puesta en práctica de los derechos laborales de los trabajadores del segmento primario que tras arduos esfuerzos han logrado establecer reglamentaciones pertinentes dentro de la industria, e influyendo así sobre la desarticulación de las organizaciones sindicales de sus pares.



## INTRODUCCIÓN

A fines de la década de 1970, Chile experimentó una serie de cambios políticos y económicos sin precedentes que dieron origen al actual modelo productivo. Dentro de un contexto de debilitamiento del rol del Estado, de surgimiento de la teoría neoliberal y de la consecuente aplicación de estrategias de flexibilidad laboral relacionadas con la desregulación del mercado del trabajo, se pasó desde una economía mixta mono-exportadora orientada a un pequeño mercado interno, hacia una economía abierta basada en la explotación de recursos naturales.

Ello conllevó que desde principios de la década de 1980 se comenzaran a desarrollar una serie de actividades productivas aprovechando las ventajas comparativas del país y el nuevo contexto económico. Entre aquellas actividades, se comenzó a introducir en nuestros territorios una especie de pescado foránea cultivable -el salmón- que se adaptaba perfectamente a las condiciones geográficas nacionales. Fue desde esa fecha que se comenzó a implementar la explotación del cultivo de salmones en nuestro país.

Pese a que en un comienzo no hubo una política de Estado explícita y formal que favoreciera el desarrollo de la industria salmonera en Chile<sup>1</sup>, esta industria experimentó un rápido crecimiento desde la década de 1980 hasta la fecha. De hecho, en estos años Chile se ha posicionado como el segundo país productor mundial después de Noruega. Así, la industria salmonera tiene importancia significativa en el desarrollo económico del país, transformándose en un verdadero cluster que integra variadas empresas y centros productivos –pisciculturas, centros de cultivos y plantas de procesamiento-. En esta expansión ha sido esencial el apoyo de esfuerzos privados (iniciativas de empresarios nacionales y extranjeros) y de organismos estatales, como también el estímulo de la demanda<sup>2</sup>, las ventajas comparativas, el bajo costo de la mano de obra y ciertas capacidades adquiridas por los actores involucrados.

Para que la industria alcanzase al nivel de crecimiento y posicionamiento actual, durante las últimas dos décadas las empresas del sector han llevado a cabo una serie de transformaciones en

---

<sup>1</sup> A diferencia de lo ocurrido en otros países como Noruega

<sup>2</sup> Montero, Cecilia (2004): “Formación y desarrollo de un cluster globalizado: el caso de la industria del salmón en Chile” CEPAL.

la organización del trabajo, en el sistema de propiedad y en el ámbito comercial. Si bien en un comienzo existían varias empresas compuestas fundamentalmente de capitales nacionales, en los últimos años la industria se ha transnacionalizado al incorporar capitales extranjeros dentro de las principales empresas del rubro. Así, compañías multinacionales muy competitivas entre sí han adquirido grandes empresas salmoneras, muchas de las cuales han experimentado procesos de fusión entre ellas. Todo ello ha conllevado la reducción del número de empresas que participan en la actividad y el aumento en el tamaño y capacidad de acción de las empresas salmoneras existentes. Como consecuencia, en nuestro país, entre el 40% y 45% de las empresas líderes del sector cuentan con capitales internacionales, y además, si en 1994 existían 65 compañías, actualmente operan 32, de las cuales sólo 8 controlan el 70% de la producción nacional<sup>3</sup>.

Nos referimos entonces a una industria altamente concentrada y profundamente insertada dentro de un contexto globalizado, con altos porcentajes de capitales multinacionales y que opera mediante la exportación de sus productos. Los principales mercados de destino son Japón y Estados Unidos, ambos muy exigentes en cuanto a normas de calidad, pero con diferencias en relación a la especie de salmón demandada y por ende, a la estacionalidad de la producción<sup>4</sup>.

Las particularidades de los mercados de destino, como las características de las especies demandadas (fundamentalmente su estacionalidad), la variabilidad de la demanda internacional, factores económicos como la gran presión para reducir los costos, el aumento de las exigencias de calidad de sus clientes, como también factores tecnológicos y las características del ciclo de vida y producción del salmón, han llevado a intensificar dentro de las empresas del sector la difusión de innovaciones referidas a la organización del trabajo y a las relaciones con otras empresas.

---

<sup>3</sup> Fundación Terram (2004b): “Fusiones de empresas en la industria salmonera: Concentrando riqueza”. Análisis de Coyuntura N° 3, Octubre.

<sup>4</sup> El mercado japonés demanda principalmente salmón Coho, el cual tiene un ciclo biológico estacional único (verano) mientras que el mercado norteamericano demanda fundamentalmente salmón Atlántico, el cual no presenta estacionalidades en su proceso de crecimiento y por ende, se cultiva y cosecha durante todo el año.

Buscando una mejor adaptación y rentabilidad dentro de un contexto sumamente competitivo, la gestión en flujo continuo, la producción sobre pedido y la respuesta inmediata a las coyunturas del mercado se han transformado en *imperativos categóricos* que las empresas han asumido mediante la implementación de estrategias de flexibilidad laboral. Así, se ha tendido a flexibilizar las remuneraciones de los trabajadores mediante la ampliación de la proporción variable de los salarios por sobre la parte fija, y mediante el aumento salarial según la productividad; como también se ha flexibilizado el tiempo de trabajo mediante la intensificación -y en muchos casos la extensión- de las jornadas; y se han flexibilizado las contrataciones mediante la disminución de los contratos por tiempo indefinido y el surgimiento de contratos temporales.

Complementariamente, las empresas han experimentado cambios verticales para organizar y sincronizar la producción ejecutada a lo largo de las diversas fases productivas (pisciculturas, centros de cultivo y plantas de procesamiento del salmón), como también cambios en las relaciones comerciales entre ellas, como estrategia de disminución de costos. Así, las grandes empresas han logrado controlar horizontal y verticalmente todo el proceso productivo, desde el cultivo de los salmones hasta su faenamiento e incorporación de valor agregado, poseyendo directamente -o mediante empresas filiales- centros productivos dedicados a cada etapa de producción del salmón; o derivando hacia empresas externas –contratistas y subcontratistas- la ejecución de actividades productivas necesarias para responder a la fluctuante demanda internacional. Frente a ello, las pequeñas empresas del sector han debido adecuarse al predominio comercial de las grandes empresas y a sus exigencias, y como algunas no han sido capaces de adaptarse al nuevo escenario ni de competir en el mercado, han desaparecido o han permanecido en el mercado mediante la reducción de sus costos, principalmente trabajando como contratistas para grandes empresas. Se ha generado así una diferenciación notoria entre grandes y pequeñas empresas.

Ahora bien, los procesos de reorganización del trabajo al interior y entre las empresas existentes y las variaciones verticales y horizontales, han conllevado una tendencia hacia la externalización de la producción y subcontratación de actividades, lo que ha generado importantes consecuencias sobre el mercado laboral. Se ha hecho común que grandes o medianas empresas externalicen parte de la producción, concentrando un núcleo pequeño de trabajadores internos

dentro de los límites indispensables para operar en condiciones de baja actividad (minimizando con ello sus costos fijos de personal), y recurriendo a empresas externas de menor tamaño encargadas de llevar a cabo el resto de la producción o de proveer trabajadores a la empresa mandante cuando la producción aumenta. Sin embargo, diversos estudios que han analizado procesos de externalización de la producción y modalidades de subcontratación existentes en otros sectores productivos, han llegado a la conclusión que con esta dinámica se han ido generando cadenas productivas -desde una empresa matriz hasta empresas subcontratistas o suministradoras de personal-, cada vez más precarias que han influido sobre el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

En la industria salmonera se cumple el paradigma de la desconcentración productiva que la investigación ha hecho evidente en otros sectores, pero llama la atención que pese a su importancia significativa en el desarrollo económico del país, pese a ser motor productivo de la décima región y a que otorga cerca de 45.000 empleos (muchos de ellos a mujeres, influyendo en la incorporación femenina al sector productivo), pese a que diversas organizaciones han alertado que la subcontratación es una tendencia en aumento y donde han sido frecuente denuncias al respecto por parte de sindicatos y trabajadores; casi no se hayan efectuado estudios que analicen las consecuencias de las diversas cadenas productivas y modalidades de subcontratación existentes.

Con este estudio pretendemos profundizar en el fenómeno de la subcontratación analizando algunas de sus manifestaciones dentro de la industria salmonera. Pretendemos contribuir al reconocimiento de la situación laboral dentro de este sector, y más concretamente, explorar acerca de la implementación de determinadas modalidades de subcontratación que se llevan a cabo actualmente en algunas plantas de procesamiento del salmón ubicadas en Puerto Montt, y los impactos que ello genera sobre los trabajadores afectados.

Partiendo de la hipótesis que la masificación del sistema de subcontrataciones al interior de la industria salmonera genera una dinámica socio-laboral que incide en el establecimiento y aumento de un amplio grupo de trabajadores con ocupación irregular y empleos precarios (trabajadores subcontratados); y que a la vez ello genera cambios en la estructura del empleo y efectos negativos sobre la cohesión social del resto de trabajadores que se desempeña en plantas

de procesamiento del salmón (personal de empresas mandantes); pretendemos analizar por un lado, la relación existente entre dos empresas contratantes y sus respectivas empresas contratistas, como por otro lado, la situación sociolaboral en que se encuentran algunos trabajadores subcontratados involucrados, como consecuencia de aquella relación. Para la realización de aquellos objetivos, hemos utilizado técnicas de investigación cualitativas, principalmente entrevistas en profundidad a 12 trabajadores subcontratados que laboran dentro de una de esas dos empresas, como también a representantes de aquellas empresas contratistas y usuarias de mano de obra, a dirigentes sindicales del sector y a autoridades de instituciones laborales.

Ahora bien, con el objeto de profundizar en diversas modalidades de subcontratación existentes en la industria salmonera y sus principales consecuencias sobre los trabajadores involucrados, -y considerando que el auge de la industria salmonera en Chile se ha llevado a cabo dentro de un contexto económico y social a nivel mundial que ha tendido hacia la flexibilización de los mercados-; consideramos necesario en un comienzo de este estudio (Capítulo I) hacer un análisis teórico sobre los principales antecedentes que llevaron en nuestro país a la implementación de *estrategias de flexibilidad laboral*, y las consecuencias de ello sobre el mercado de trabajo, como también analizar el concepto *subcontratación*.

Luego de aquella introducción teórica, en el Capítulo II nos referiremos a los aspectos metodológicos de esta investigación.

En el Capítulo III realizaremos un breve diagnóstico de la industria salmonera, y principalmente analizaremos algunas medidas de flexibilidad laboral que se han adoptado en las plantas de procesamiento de las empresas, viendo cómo ello ha influido sobre la situación laboral de sus trabajadores.

Luego de ello se presentan los dos capítulos finales correspondientes al trabajo de investigación en terreno y al eje central de este estudio. En el Capítulo IV nos referiremos a ciertas características relevantes del contexto en que se desarrolla la externalización de la producción y analizaremos algunas características particulares de las empresas consideradas en el estudio y el tipo de relación existente entre empresas mandantes y contratistas; y por último, en el Capítulo V

profundizaremos en la situación de *trabajadores subcontractados* que laboran en empresas suministradoras de personal, analizando los alcances sociales y laborales de su tipo de empleo, las razones de sus precarias condiciones laborales y a la vez, algunas consecuencias que ha conllevado la masificación de la subcontratación sobre el mercado de trabajo existente.

Es importante aclarar al lector que al leer los resultados de este estudio, debe tomar en cuenta que éste se ha realizado entre el año 2005 y 2006, antes que empezase a regir la Ley N. 20.123 de Subcontratación y Empresas de Servicios Temporales, que se implementará desde Febrero del año 2007. Con la aplicación de esta nueva ley se modificará la subcontratación y se regulará por primera vez en Chile el suministro de trabajadores. Por lo tanto, lo que este estudio presenta a continuación, constituye una mirada de corte transversal que marca la situación existente en el sector *antes* que se implemente la ley. Esperamos que con la implementación de la reforma legal se genere un cambio beneficioso para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL**

*La flexibilidad laboral es un principio de organización del trabajo en el que radica el aumento de la productividad. En los últimos años se han llevado a cabo diversas estrategias de flexibilidad sobre el mercado productivo y laboral, lo que ha conllevado, entre otros aspectos, cambios sobre la estructura del empleo y sobre las condiciones laborales de los trabajadores de distintos sectores productivos.*

*En este estudio es sumamente importante considerar el concepto flexibilidad laboral para el posterior análisis de sus impactos sobre la industria salmonera. Por ello, comenzaremos definiendo teóricamente el concepto para luego analizar sus alcances concretos sobre la industria.*

#### **1.1. Concepto Flexibilidad Laboral**

A comienzo de la década del setenta en los principales países desarrollados, se produjo una situación de estancamiento que generó una recesión económica de alcance mundial. Dentro de este contexto, buscando alternativas al modelo productivo taylor-fordista e indagando por una salida frente a la crisis, cobró fuerza la teoría del neoliberalismo. Sus principales teóricos y economistas vinculados al Banco Mundial, tenían la convicción que el crecimiento económico debía ser base de la política económica para asegurar la reducción de la pobreza, y paralelamente, justificaban el bajo nivel de crecimiento de los países en desarrollo por la excesiva intervención del Estado.<sup>5</sup> Así, el origen del bajo crecimiento económico lo veían en las excesivas regulaciones políticas e institucionales, que según ellos, terminaron rigidizando al mercado de trabajo e impidiendo su normal funcionamiento.

Basado en estas tesis, e insertado en un contexto de discusiones neoliberales sobre la relación entre crecimiento económico y desarrollo, es que surgió el concepto de flexibilidad laboral. Dentro de este marco, se hace interesante considerar la apreciación hecha por Sonia Yáñez,

---

<sup>5</sup> Aguilar, Omar (2003): “ENCLA 2002: Relaciones de trabajo y empleo en Chile” p, 12. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago

quien afirma que el término flexibilidad laboral es básicamente un concepto limitado de *flexibilidad empresarial* –entendiendo a ésta como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa- que surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y que va dirigido hacia una mayor eficiencia económica. O sea, la flexibilización productiva y laboral serían las medidas adoptadas para que las empresas pudiesen responder eficiente y oportunamente al constante proceso de cambio<sup>6</sup>.

Ahora bien, lo que se entiende actualmente como flexibilidad laboral es bastante difuso, puesto que con el paso del tiempo se han implementado diferentes estrategias de flexibilidad que han conllevado que el mismo término se haya asociado a diversas teorías y prácticas, a veces poco relacionadas entre sí. Al respecto, De la Garza señala que la flexibilidad laboral tal como la entendemos hoy, tiene tres orígenes principales: uno proveniente de la teoría neoclásica, otro de la teoría posfordista y otro originado en las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa<sup>7</sup>.

1. La flexibilidad laboral asociada a la teoría neoclásica, tiene estrecha relación con la flexibilización del mercado de trabajo, entendiendo aquello como la eliminación de las diversas trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen espontáneamente de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y a empleo. Para los neoclásicos, la flexibilización del mercado de trabajo equivale a flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal. Mediante la flexibilización del mercado de trabajo, tratan que la compleja realidad (compuesta de instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos) se acerque a un modelo abstracto de competencia perfecta, donde cada individuo racionalmente e individualmente podría optar y elegir.

---

<sup>6</sup> Yáñez, Sonia: “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género”. En: ENSIGNIA, J. Y YÁNEZ, S., editores. “Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina”. Santiago. Fundación Friedrich Ebert y CEM. pp. 97-110. 1999.

<sup>7</sup> De la Garza, Enrique (2000): “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. En su: “Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo”, Fondo de Cultura Económica, México.



2. Por otra parte, la flexibilidad laboral asociada a la teoría posfordista incluye a una serie de corrientes<sup>8</sup> que en conjunto consideran que tras el término de la producción en masa estandarizada se dio paso a un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico más o menos flexible. Los regulacionistas, a diferencia de los neoclásicos, no creen en la tendencia automática para llegar al equilibrio cuando se desregulan los mercados y principalmente enfatizan la flexibilidad del *proceso de trabajo* por sobre la flexibilidad del *mercado de trabajo*; postulando a una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos. Por su parte, la teoría de la especialización flexible<sup>9</sup>, parte de la base que la crisis económica que impactó fuertemente en los ochenta, se debió fundamentalmente a una incapacidad de adaptación de la estructura económica a la expansión de la producción en serie, por lo que constituye una nueva propuesta para adaptarse a las demandas cambiantes de los consumidores, especializándose en algún producto que será vendido en determinado nicho del mercado. Para lograr aquello, consideran esencial la flexibilidad en el equipo tecnológico y humano, o sea, es necesario introducir nuevas maquinarias en conjunto con cambios en la capacitación de la fuerza laboral y en su capacidad de adaptación, la cual debe ir de la mano con su bienestar personal, familiar y social. Para ello, se trata de recurrir a la creatividad y competencia de los trabajadores como aporte a las nuevas formas de gestión<sup>10</sup>.

3. También la flexibilidad laboral se suele asociar a la nueva ola de la gerencia (toyotismo), la cual se caracteriza por centrar su análisis en el proceso productivo, criticando también la rigidez del taylorismo. Sus principales doctrinas toman cuerpo en formas concretas de organización del trabajo, sintetizadas en los conceptos de *calidad total* y *justo a tiempo*. A diferencia de los neoclásicos, tienen como base la flexibilidad *dentro del proceso productivo* y no la desregulación del mercado del trabajo, valorando más la idea de mercado interno que externo. Así, la flexibilidad del toyotismo es básicamente interna (centrándose en categorías, puestos, turnos, horarios, etc.). Tienen la idea de grupo por sobre individualismo y actor racional, y además, no creen en un equilibrio, más bien creen que la producción es resultado de consensos, por lo que buscan un mejoramiento continuo.

---

<sup>8</sup> como el regulacionismo, la especialización flexible y el neoschumpeterianismo

<sup>9</sup> Piore, M. y Sabel, C. (1984): “La Segunda Ruptura Industrial”, Madrid, Alianza Editorial

<sup>10</sup> Neffa, Julio César: “Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos”. En: DE LA GARZA, E. (compilador). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires, CLACSO, 1999.

Ahora bien, desde la década de los ochenta se han extendido prácticas de flexibilidad laboral al interior de las empresas, siendo muy frecuentes las mezclas entre las diversas prácticas recién señaladas. Pero las políticas laborales llevadas a cabo por los gobiernos latinoamericanos como medidas de ajuste de sus economías, han tendido a centrarse en la instauración de estrategias de flexibilidad de corte neoliberal, relacionadas con las teorías neoclásicas sobre desregulación del mercado de trabajo<sup>11</sup>. El modelo productivo neoliberal postula la necesidad de terminar con la indexación salarial y busca la disminución e individualización de los salarios, como también flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo mediante estrategias de flexibilidad externa (haciendo más fácil y barato el despido según las variaciones de la demanda) e interna (aumentando la movilidad de la mano de obra y adaptando sus horarios según las necesidades de la empresa). Este modelo también se caracteriza por tratar de descentralizar el sistema de relaciones de trabajo situándolo al nivel de las empresas y no del Estado, propugnando la desregulación, tratando de abandonar las conquistas de los trabajadores adquiridas a lo largo del tiempo y privilegiando la decisión autónoma de cada trabajador<sup>12</sup>. Así, la idea de flexibilidad laboral *entendida desde un punto de vista neoliberal* conlleva la desregulación del mercado de trabajo, o sea, la eliminación de regulaciones (legales o ejercidas por sindicatos) que limitan la contratación de los trabajadores en las condiciones que define el empleador (De la Garza).

Para autores como Barman, Beck y Veltz, la flexibilidad laboral basada cada vez más en la lógica del mercado sin mediaciones regulativas, forma parte de las características de un nuevo modelo productivo internacional de bienes y servicios, que ha conllevado la desestabilización de las relaciones laborales consolidadas en las diferentes sociedades a lo largo del siglo XX, en el marco de los Estados Nacionales<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> De la Garza, E. (2000) Op. Cit.

<sup>12</sup> Neffa, J. C. (1999). Op. Cit.

<sup>13</sup> Urrea, Fernando: "Un modelo de flexibilización laboral bajo el Terror del mercado". En: DE LA GARZA, E. (coordinador). Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo. México, FCE, 2000.

### 1.1.1 Flexibilidad laboral y Desregulación

*Si bien la flexibilidad laboral se asocia a múltiples conceptos y teorías, cuando ésta se entiende desde una óptica neoliberal asociada principalmente a la desregulación del mercado de trabajo, se produce un deterioro de las condiciones de trabajo.*

#### **Antecedentes en Chile:**

En Chile, a mediados de los años setenta, bajo la dictadura militar, se aplicó una concepción *neoliberal* de la flexibilidad laboral, entendida como *desregulación del mercado de trabajo*. Frente a la supuesta rigidez del mercado laboral, se llevaron a cabo una serie de reformas neoliberales tendientes a desregularlo, lo que culminó con la aprobación una nueva reforma legal (Plan Laboral de 1979) que introdujo nuevos criterios y principios para abordar el ámbito laboral. Con la reforma, básicamente se modificó la tradicional forma de relación entre trabajadores, empresarios y Estado, lo que se reflejó en múltiples aspectos como la colocación de los conflictos laborales en el ámbito de la empresa. Se hicieron modificaciones al contrato individual, restricciones a la organización sindical y a la negociación colectiva, se limitó el derecho a huelga y, lo que es de suma importancia para esta investigación, se derogaron los artículos que regulaban la subcontratación, posibilitándola a diferentes etapas del proceso productivo.

En Chile existió una particularidad: aquella desregulación del marco normativo de las relaciones laborales se realizó antes que se llevaran a cabo las grandes transformaciones estructurales del país y del aparato productivo, como también de su inserción en los procesos de globalización<sup>14</sup>. Chile fue el primer país de América Latina en hacer ajustes flexibilizadores, siendo el único en el que las transformaciones normativas, de política económica y privatización del Estado, no fueron diseñadas para resolver problemas ocupacionales coyunturales ni respondieron en un comienzo a este tipo de problemas -que luego se harían permanentes en el crecimiento y la creación de empleo-, sino que fueron planeadas como forma de realizar un ideal de sociedad supeditada al mercado. A diferencia de lo sucedido en Chile, en los países desarrollados, los

---

<sup>14</sup> Echeverría, Magdalena (2003): “Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral”. p,2, Colección Ideas, Año 4, N° 29

procesos de cambio en las relaciones de trabajo se realizaron como respuesta a determinados fenómenos tecnológicos complementarios con aspectos en la organización del trabajo, habiendo coherencia entonces entre las transformaciones en la producción (de estandarizada a variable) y los cambios de empleo (de estable a adaptable)<sup>15</sup>. Pero en nuestro país, enmarcado dentro de un contexto de reformas neoliberales, se llevaron a cabo políticas de desregulación del mercado laboral, estrechamente relacionadas con un contexto y proyecto económico neoliberal y no con transformaciones paralelas en la matriz tecnológica, en la producción y en la organización del trabajo.

Es por ello que en Chile se suele asociar reiteradamente el término flexibilidad del trabajo con diversos procesos de desregulación de las condiciones laborales basados en una lógica económica; pero muchas de las consecuencias que ha tenido la desregulación del mercado laboral no han sido positivas para varios trabajadores que han sufrido la precarización de sus condiciones de trabajo o diversas manifestaciones de inestabilidad laboral, como veremos más adelante en el caso de la industria salmonera. Por lo mismo, variados autores -como Agacino, Leiva, entre otros-, asocian flexibilidad laboral con desregulación del mercado del trabajo, señalando que ambos términos en la práctica han pasado a ser procesos similares del funcionamiento del mercado de trabajo, con análogas consecuencias en el empleo<sup>16</sup>.

Según Guerra<sup>17</sup>, se tiende a confundir desregulación con flexibilización cuando los portavoces neoliberales articulan un discurso tratando que se asimile la idea que el medio para lograr la flexibilidad es la desregulación normativa. Pero hay diferencias sustantivas entre la desregulación y la flexibilidad, o en otros términos, la desregulación se relaciona íntimamente sólo con *algunos tipos de flexibilidad* -a los que ya nos referiremos- y no con todos, y sería en ese caso cuando se da origen al trabajo precario. En una línea similar se encuentran Yáñez, Medel y Díaz cuando afirman que si bien la desregulación se basa en parte en las necesidades de

---

<sup>15</sup> Id. p,2

<sup>16</sup> Agacino, R. y Leiva, F. (1994): “Mercado de trabajo flexible, pobreza y desintegración social en Chile: 1990-1994”. Documentos ARCIS-OXFAM/UK-I, Santiago, Chile.

<sup>17</sup> Guerra, Pablo: “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad?” En: AGACINO, R. y ECHEVERRÍA, M. (editores). Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias. Santiago, PET, 1995.

flexibilización empresarial, ambos procesos y conceptos no son iguales, ya que la flexibilidad no tiene que significar la pérdida del derecho a protección social<sup>18</sup>.

### **1.1.2. Recapitulando: Concepto flexibilidad y dificultades en su comprensión**

Todo lo anterior demuestra las dificultades que hasta el día de hoy existen en nuestro país para entender el concepto flexibilidad, el cual suele tener un uso amplio y poco preciso, incorporando en un mismo paquete conceptos tan distintos entre sí como por ejemplo *desregulación, especialización flexible, flexibilidad y sus diferentes tipos*<sup>19</sup>. De todos modos aquella confusión no es solo característica de nuestro país, puesto que también en el ámbito internacional los procesos de flexibilización suelen tener diversos enfoques y características, existiendo múltiples concepciones y definiciones.

Como vimos, De la Garza justifica la no atribución de un significado unívoco al concepto flexibilidad laboral debido a que este término, tal cual se utiliza hoy, tiene tres orígenes principales. Frente a ello, el autor señala que de acuerdo a la fuente conceptual de la que provenga la flexibilidad, será su contenido y sus implicaciones en políticas laborales. Del mismo modo, vimos que para Yáñez, el término flexibilidad laboral además de ser difuso, es un concepto limitado de flexibilidad empresarial que surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y que se dirige hacia una mayor eficiencia económica y hacia una forzada racionalización del trabajo. Frente a ello, la autora aboga por la necesidad de redefinir el término flexibilidad laboral, considerando que ésta es una construcción social, por lo que una conceptualización más idónea del término debería considerar los intereses de los hombres y mujeres trabajadoras.

Hay una infinidad de autores que explican por diferentes razones la amplitud y poca precisión del concepto flexibilidad laboral, pero con esta breve síntesis solo queremos resaltar que suele haber confusiones, aplicándose el concepto a cualquier cambio en las relaciones de trabajo que apunten

---

<sup>18</sup> Díaz, Ximena; Medel Julia y Yáñez, Sonia (2001): “La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación?” p, 6. Artículo publicado en “El trabajo en Chile: aportes desde la investigación”. Propositiones 32. Ediciones SUR. SUR/CEM. Santiago

<sup>19</sup> En ANEXO 1 se define el concepto *Flexibilidad Laboral* y se caracterizan los diversos tipos de flexibilidad.

a romper la relación laboral dependiente clásica, incluso sin que el sustrato y los contenidos de la relación hayan cambiado.

## **1.2. Cambios en el quehacer de las empresas:**

### **Externalización o fragmentación de la producción**

La combinación de diversos factores -como el paso desde una estrategia de desarrollo centrada en la sustitución de importaciones “hacia adentro” a una nueva economía abierta, internacional y competitiva, la consecuente inserción de nuestro país en los mercados globalizados, y el fenómeno de la flexibilización productiva y laboral-, han generado impresionantes transformaciones en la organización del trabajo y consecuentemente, en la composición, organización y modo de actuar de las empresas nacionales, que se han empeñado en mejorar y acelerar su capacidad de adaptación a este nuevo escenario. Como cambia inciertamente la demanda y aumentan las exigencias en cuanto a variedad y calidad, cambian las formas de competencia en el mercado, y con el objeto de disminuir los costos, se tiende a constituir redes de empresas articuladas entre sí mediante relaciones de subcontratación y prestación de servicios mutuos<sup>20</sup>. Los progresos tecnológicos junto a ciertos cambios en la normativa legal, han facilitado la desagregación del proceso productivo en fases de producción relativa o totalmente autónomas, lo que ha inducido a la externalización de la producción y de los servicios, y a la creación de nuevas empresas o articulaciones entre ellas<sup>21</sup>.

De este modo, observamos un cambio en el paradigma de gestión empresarial, desde un antiguo modelo empresarial basado en el principio de organización autosuficiente y polifuncional, produciendo todo internamente y realizando actividades centrales, secundarias y anexas a la vez, a un nuevo paradigma que resta importancia a la autosuficiencia de las empresas, optando en cambio por la concentración de recursos y esfuerzos sólo en aquello realmente estratégico e indelegable, para externalizar la mayor cantidad posible de otras funciones<sup>22</sup>. Así, observamos una redefinición y fragmentación de la “empresa” como unidad nítida.

---

<sup>20</sup> Neffa, J. C. Op Cit.

<sup>21</sup> Echeverría, Magdalena (1997): “Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo” p, 19. Temas Laborales N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago

<sup>22</sup> Echeverría, Magdalena y Uribe, Verónica (1998): “Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación” p, 36. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

La externalización de la producción de los servicios y del trabajo, -también conocida como tercerización o fragmentación de los procesos productivos-, es una de las formas más extendidas de flexibilización laboral en Chile, y conlleva el traspaso de algo que anteriormente se realizaba al interior de la empresa bajo un régimen de derecho laboral, hacia afuera de ésta bajo un régimen jurídico diferente<sup>23</sup>. Básicamente consiste en la desconcentración y segmentación de la producción en forma de cascada o cadena, desde una empresa principal o centro matriz hacia otras empresas externas o firmas menores que se encargan de realizar fases del proceso productivo.

A lo largo del tiempo en algunos rubros económicos ha sido una práctica habitual el contratar, a través de un intermediario, servicios o mano de obra para la elaboración de actividades menores o etapas dentro de una obra. Puede observarse claramente en el ámbito de la construcción, cuando una empresa (dueña de la obra) contrata una construcción civil con un constructor o arquitecto (contratista) quien a su vez subcontrata partes de la obra con distintos gremios (pintores, electricistas, etc.). Pero llama la atención que en la actualidad -a partir de la liberalización de las normas de contratación laboral y del proceso de eslabonamiento horizontal y fragmentación vertical de las empresas en unidades económicas más pequeñas- se presenta una nueva modalidad de este fenómeno, diferente a lo ocurrido en la construcción y que se desarrolla especialmente dentro de ciertas ramas como la minería, la industria acuícola o la industria forestal. Frente a la fragmentación productiva de estos sectores, es común que las empresas externalicen no sólo aspectos secundarios o complementarios, sino también actividades relacionadas con su giro principal, lo cual ha sido legalmente permitido desde la legislación realizada en la dictadura. De este modo, muchas empresas externas (contratistas) se encargan de elaborar partes o etapas de la producción, por lo que se llevan a cabo fuertes encadenamientos productivos en estos sectores económicos.

---

<sup>23</sup> Id. p,5

### 1.3. Flexibilidad y empleo

#### 1.3.1. Mercado del Trabajo y precarización del empleo: Contexto

En la actualidad es común escuchar que los diversos procesos de flexibilización del trabajo han generado la *precarización del empleo*<sup>24</sup> y *el aumento del desempleo*. Efectivamente es un hecho que las medidas adoptadas, en la práctica han contribuido al deterioro en las condiciones de empleo, a un estado de mayor vulnerabilidad y a la desprotección de muchos trabajadores.<sup>25</sup> Pero para algunos autores como Figueroa, principalmente han sido la dinámica que ha tomado la modernización neoliberal, -la cual conlleva procesos flexibilizadores y desreguladores- junto a una serie de variables económicas y no económicas, quienes han dado forma a la naturaleza de la precariedad laboral como también del desempleo que observamos actualmente en Chile<sup>26</sup>. Dentro de un contexto globalizado y altamente competitivo, se han conjugado determinados factores –no solo económicos- que no han sido incorporados adecuadamente en el ámbito social y político por las instituciones existentes, por lo que emergen problemáticas sociales –desempleo, precariedad- que adquieren nuevas formas y magnitudes, impactando negativamente sobre individuos desprotegidos y aislados que no tienen como solucionar aquello.

Expliquémonos mejor: anteriormente, cuando existía el modelo de desarrollo industrial mediante la sustitución de importaciones, era el Estado quien se encargaba tanto de establecer las condiciones macroeconómicas necesarias para llevar a cabo la producción en masa inherente a aquel modelo, como también de crear las condiciones políticas y sociales adecuadas para integrar a los variados actores que iban surgiendo producto de la movilización social que desencadenó la modernización productiva. Pero la *modernización neoliberal*<sup>27</sup> llevada a cabo desde la década del ochenta en el país y que incidió en el establecimiento de una sociedad de mercado, junto al actual proceso de *globalización*, -sobretudo por su impacto en la integración

---

<sup>24</sup> Se dice que un empleo es precario cuando es inestable, puede interrumpirse en cualquier momento, no es para un solo e identificable empleador, no se realiza necesariamente en las instalaciones del empleador, tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social y/o se realiza con poca protección a la integridad física y psicológica de las personas. Ver Echeverría, Magdalena (1996): “Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual” Temas Laborales N° 2, Año 1. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

<sup>25</sup> Aguilar, O. (2003). Op Cit. p,12

<sup>26</sup> Figueroa, Rodrigo (2003): “Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado”. PREDES, Santiago.

<sup>27</sup> Es decir, el establecimiento de un proyecto económico, político, cultural y social determinado.



de los mercados, en la reorganización de las cadenas productivas y en la internacionalización de los flujos financieros<sup>28</sup>-, y las *nuevas condiciones de competitividad* impuestas por el nuevo paradigma tecnológico, incidieron en la decadencia del Estado-Nación como principal mecanismo de regulación. Todos los factores anteriores han incidido en la creación de un nuevo contexto en el cual el mercado ha pasado a ser el principal mecanismo de coordinación social.

### **1.3.2. Mercado como principal mecanismo de regulación y Proceso de individualización no asistida**

En este nuevo contexto donde el principal mecanismo de regulación ya no es el Estado sino el mercado, se va generando un *proceso de individualización* estrechamente asociado a la participación en los mercados, siendo sumamente importante el esfuerzo individual para obtener éxito en la sociedad<sup>29</sup>. De este modo, el orden social se ha empezado a entender como el resultado de actos individuales que en teoría serían regulados espontáneamente por el mercado, alcanzando de este modo un equilibrio entre intereses opuestos. Dentro de este contexto, el mercado como mecanismo de coordinación social se encargaría de brindar variadas oportunidades a los individuos, los cuales mediante sus propias capacidades y habilidades deberían ser capaces de elegir racionalmente las más adecuadas, por lo que los problemas relacionados con la necesidad de protección y bienestar serían responsabilidad de los actos de los individuos<sup>30</sup>.

Sin embargo, el proceso de individualización no ha sido acompañado por la emergencia de instituciones sociales ajenas a la voluntad de los individuos capaces de incidir en la definición de sus trayectorias de vida más allá del mercado, por lo que en la práctica los sujetos se encuentran solos y dependientes de sus propios méritos y capacidades, generándose de este modo un proceso de *individualización no asistida*<sup>31</sup>. Justamente allí radica el problema del mercado como principal mecanismo de regulación social, puesto que, dentro de un contexto carente de

---

<sup>28</sup> Rojas, Claudio: “Internacionalización y acción pública. La complejización de la organización del trabajo en la estrategia de desarrollo chilena”. En: MONTERO, C. ALBURQUERQUE, M. y ENSIGNIA, J. (Eds.). Trabajo y empresa: entre dos siglos. Editorial Nueva Sociedad, Santiago, 1999.

<sup>29</sup> Figueroa, R. (2003) Op. Cit.

<sup>30</sup> Como individuos aislados e independientes de cualquier institución social nos encargamos de brindarnos protección mediante las cotizaciones en AFP y en Isapres.

<sup>31</sup> Figueroa, R. (2003) Op. Cit.

instituciones sociales que asistan a las personas en sus trayectorias de vida y en sus procesos de individualización más allá del mercado, no ha sido capaz de crear las condiciones políticas y sociales adecuadas para integrar a los variados actores que experimentan fracasos al tratar de participar individualmente en los mercados. Ello en la actualidad se ve reflejado en el surgimiento de amplias zonas excluidas que no son capaces de satisfacer sus intereses y que no tienen acceso a instituciones ni políticas sociales que los apoyen realmente.

### **1.3.3. Situación en los mercados de trabajo. Precarización del empleo no asistida**

Todo lo anterior queda claramente reflejado en el ámbito laboral, al analizar el mercado del trabajo<sup>32</sup>. Vimos que como norma básica del proyecto neoliberal se trata de flexibilizar la oferta y la demanda de trabajo, eliminando las instituciones y reglamentaciones protectoras que distorsionan su libre asignación. Pero en este contexto se genera una dinámica excluyente, ya que individuos aislados –sin instituciones ni reglamentaciones ad hoc- buscan ingresar al mercado de trabajo o participar adecuadamente dentro de éste. El problema surge cuando los actores no saben ni pueden tomar las decisiones y oportunidades otorgadas por el mercado y experimentan una participación inadecuada y sumamente desregulada dentro de los mercados de trabajo.

Frente a la carencia de instituciones reguladoras, el mercado del trabajo no ha sido capaz de regular óptimamente aquella dinámica, lo que ha generado la exclusión de una gran cantidad de individuos, -principalmente jóvenes y mujeres, aunque también trabajadores asalariados-, que participan inadecuadamente en el ámbito laboral o que son externos a éste, sufriendo las consecuencias sociales de la precarización o del desempleo sin tener las herramientas adecuadas para conllevar ni cambiar aquella situación. Ello genera la búsqueda de estrategias de sobrevivencia marginales y trayectorias de vida precarias y en muchos casos incluso al margen de la institucionalidad social.

Al respecto, Urrea afirma que la libre disposición de la fuerza de trabajo sin reglamentación, es una forma eufemística de encubrir la violencia entre los sujetos sociales por competir a cualquier

---

<sup>32</sup> O “los mercados de trabajo” que varían entre sí en la organización y regulación de las relaciones laborales.

precio para conseguir cualquier trabajo, sin importar las condiciones en que éste se lleve a cabo<sup>33</sup>, lo que ha generado serias consecuencias.

Surge así una nueva problemática del empleo, cuya manifestación más visible es el desempleo, pero que también se manifiesta en la desafiliación y otros aspectos laborales, todos como expresión y consecuencia directa del fenómeno de *precarización del empleo*. Esta precarización se hace visible de muchos modos y según Agacino, se manifiesta en el mercado de trabajo mediante dos rasgos estructurales de éste que se refuerzan mutuamente. El primero se relaciona con una **gran cantidad de ocupados empobrecidos**, que trabajan en empleos precarios con bajos niveles de protección, y que incluso se encuentran al borde o bajo la línea de pobreza. El segundo es la existencia de un **gran stock de entrantes /re-entrantes cíclicos al mercado laboral**, los cuales se ubican en empleos temporales, ampliando la mano de obra barata y maleable y presionando a la baja de los salarios<sup>34</sup>.

Así, nos encontramos con una vasta zona de la sociedad que en caso de tener *empleo formal*, éste posee rasgos de precarización (o que simplemente no es capaz de obtener un empleo constante). El poseer empleo no implica necesariamente estabilidad laboral, económica ni social, puesto que al interior del empleo formal se ha producido un proceso de precarización o “*desestabilización de los estables*”<sup>35</sup> verificable en la inestabilidad, inseguridad e insuficiencia de sus empleos. Así, la calidad y estabilidad del trabajo para quienes tienen empleo formal, dista considerablemente de uno a otro sector.

Con la emergencia de nuevas formas de empleo atípicas<sup>36</sup>, pierde relevancia la distinción clásica entre empleo formal e informal, ya que se observa una desprotección del trabajador por parte de

---

<sup>33</sup> Urrea, F. (2000) Op. Cit.

<sup>34</sup> Agacino, R. y Echeverría, M. (1995): “Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias”. PET, Santiago.

<sup>35</sup> Castel, Robert (1997): “Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Editorial Paidós. Buenos Aires.

<sup>36</sup> Las formas de empleo atípicas llevan implícita la precarización del trabajo, ya que el tipo de contrato es el factor más determinante de la precarización. Cuando no existe contrato de trabajo indefinido, el trabajador asalariado posee un empleo inestable que puede interrumpirse en cualquier momento. Del mismo modo, el empleo atípico presenta rasgos de inseguridad puesto que conlleva un bajo o nulo acceso a la seguridad social o no representa respaldo de la legislación laboral, como también presenta rasgos de insuficiencia en términos de remuneraciones. Ver Guerra, Pablo (1994): “El empleo precario y el empleo atípico: Revisión bibliográfica y propuestas para el debate”. Documento de trabajo 105, PET, Santiago.

la legislación laboral y de la seguridad social, a pesar de considerarse trabajador asalariado y ser dependiente de un empleador<sup>37</sup>. Hoy muchos trabajadores asalariados se encuentran excluidos de la posibilidad de integrarse armoniosamente en el mundo productivo, incapaces de participar en procesos de negociación social y descalificados como sujetos posibles de ser tomados en cuenta.

De este modo, hoy está en cuestión el empleo formal y justamente fue aquel tipo de empleo quien dio origen a la institucionalidad laboral existente actualmente (ya sea el Derecho laboral, los mecanismos de protección social, formas de organización sindical y de negociación colectiva, etc.)<sup>38</sup>. Así, las nuevas modalidades de flexibilización externa, -entendiendo con ello las facilidades de contrataciones más inestables- generan un serio problema no resuelto aún: Esto es que la erosión de la relación laboral tradicional y su reemplazo por el empleo “atípico” no han sido considerados en los aparatos legales, puesto que los niveles de protección legal siguen ligados a la “normalidad” del empleo tradicional, y por ende no se adecuan a la realidad de miles de trabajadores que quedan desprotegidos en cuanto a legislación laboral y seguridad social, con escasas posibilidades de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente.<sup>39</sup> Dentro de este contexto, como señala J. C. Neffa, pierde fuerza, representatividad y prestigio el movimiento sindical, producto de la desocupación, del cambio de los valores culturales y de los costos sociales que conlleva la afiliación sindical.

Las formas de empleo “atípicas” se han insertado con firmeza dentro de los mercados de trabajo e incluso se asumen políticamente como mecanismos de inserción laboral y como fórmulas momentáneas para frenar el desempleo. Por ende, ya no podemos hablar de su “atipicidad”, puesto que se catalogaban como atípicas en relación al contrato indefinido, el cual está perdiendo preponderancia. En este momento las formas particulares de empleo han pasado a ser parte integral del funcionamiento del mercado del trabajo.

---

<sup>37</sup> Aguilar, O. (2003) Op. Cit.

<sup>38</sup> Abramo, Lais: “Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussao”. En: DE LA GARZA, E. (compilador). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI. 1999.

<sup>39</sup> Yáñez, S. (1999). Op. Cit. p,9

#### **1.3.4. Consecuencias de la implementación de estrategias de flexibilidad interna y externa sobre el empleo**

*Las diversas estrategias de flexibilidad laboral interna y externa llevadas a cabo por las empresas generan cambios relevantes sobre la estructura del empleo, sobre el perfil del trabajador que se busca contratar, y sobre las condiciones laborales experimentadas por éstos, como veremos a continuación.*

Vimos que las empresas para sobrevivir y obtener rentabilidades, dentro de un nuevo contexto internacionalizado, cambiante y profundamente competitivo, deben llevar a cabo variadas estrategias con el fin de responder rápidamente y con eficacia a las fluctuaciones de la demanda. La gran presión para reducir sus costos, y en muchos casos, el aumento de las exigencias de calidad de sus clientes, llevan a intensificar la difusión de innovaciones relacionadas con gestión, organización del trabajo y relaciones con otras empresas<sup>40</sup>. Dentro de este nuevo contexto, -y sobretodo en el caso de las empresas exportadoras-, éstas tratan de responder inmediatamente a las coyunturas del mercado mediante la implementación de estrategias flexibilizadoras. De este modo, algunas ejecutan *estrategias de flexibilidad interna*, formando a su personal con flexibilidad y polivalencia, adaptándolos a las nuevas situaciones y a los cambios tecnológicos. Otras optan por realizar *estrategias de flexibilidad externa*, desregulando el empleo y cambiando la reglamentación de los contratos de trabajo, recurriendo a contratos atípicos y reduciendo los costos de despido, o recurren a la subcontratación hacia empresas menores que llevan a cabo parte del proceso productivo, las que incluso pueden localizarse en países donde es más bajo el costo de la mano de obra.

La totalidad de innovaciones o estrategias de flexibilidad interna y externa llevadas a cabo por las empresas – *en la organización del trabajo* redefiniendo los puestos de trabajo en el sentido de la polivalencia y promoviendo el trabajo en grupo; *en las políticas de gestión de recursos humanos* mediante la elaboración de programas de capacitación o en el establecimiento de nuevas políticas y requerimientos para el reclutamiento del personal (como la exigencia de

---

<sup>40</sup> Gitahy, L. y Marques de Cunha, A. “Redes y flexibilidad: reestructuración productiva y trabajo en la industria de línea blanca”. En: MONTERO, C. ALBURQUERQUE, M. y ENSIGNIA, J. (Eds.). Trabajo y empresa: entre dos siglos. Editorial Nueva Sociedad, Santiago, 1999.

enseñanza básica completa); **en las relaciones con otras empresas mediante la fusión, o la externalización de actividades productivas y auxiliares como también en la participación dentro de cadenas de producción**, o en la implantación o participación en programas de evaluación y desarrollo de proveedores; entre otros,- generan cambios sobre la estructura del empleo y sobre el perfil del trabajador que se busca contratar.

### **Flexibilidad Interna:**

Por ejemplo, con el desarrollo de estrategias de flexibilidad interna, elaboradas para una mejor adaptación tecnológica de la empresa y de su personal, son “los menos aptos” y quienes tienen más bajos conocimientos tecnológicos los que sufren las peores consecuencias ya que al no ser capaces de ponerse a la altura de los nuevos cambios y tecnologías son despedidos de las empresas o no son contratados por éstas: nos referimos a quienes tienen demasiados años y no se adaptan a las nuevas tecnologías (pero que son muy jóvenes para jubilar), como también a los jóvenes que tratan de ingresar a trabajar pero que no poseen las altas calificaciones que exigen las empresas como forma de precaverse contra los cambios tecnológicos futuros y que por ende están condenados a deambular de un trabajo momentáneo a otro, o también a quienes poseen bajo nivel educacional o no han poseído calificación alguna y se ven imposibilitados de ingresar al mundo laboral. Aunque no es sólo por la falta de conocimiento o incapacidad de adaptación a la tecnología por lo que se excluye a individuos de la posibilidad de trabajar; los requerimientos de flexibilidad no sólo se fundamentan en la tecnología, sino también, en la competencia de las empresas por reducir sus costos y como el factor trabajo posee un costo que es susceptible de reducir, muchas empresas optan por transformar los costos laborales de fijos a variables, impactando con ello las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.<sup>41</sup>

### **Flexibilidad Externa: Formas de empleo atípicas**

O por ejemplo, mediante la implementación de estrategias de flexibilidad externa, tendientes a desregular el empleo y a facilitar contrataciones y despidos de acuerdo a los vaivenes

---

<sup>41</sup> Echeverría, M., Solís, V. y Uribe-Echevarría, V. (1998): “El otro trabajo: El suministro de personas en las empresas”. p, 26. Cuaderno de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago

económicos y a las necesidades de producción de las empresas, van emergiendo *formas particulares de empleo*<sup>42</sup>, correspondientes a múltiples situaciones que incluyen contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, de jornada parcial, entre otros, cuya diversidad y discontinuidad están reemplazando el paradigma del empleo homogéneo y estable, cuya máxima expresión es el contrato de trabajo por tiempo indefinido. Surge así lo que se conoce como *empleo atípico*, contrapuesto a la relación laboral “clásica”, caracterizada por llevarse a cabo a tiempo completo, para un solo empleador, por un tiempo indefinido, realizado donde funciona la empresa y protegido por la legislación laboral y la seguridad social.

Lo curioso es que en este caso se buscan trabajadores “despedibles” ante cualquier evento, mano de obra barata –y no necesariamente calificada- a disposición inmediata de la empresa y que no implique gastos adicionales (como seguros, derechos laborales, indemnizaciones, etc.). Surge un nuevo perfil de trabajador, facilitando la entrada al mercado laboral de mujeres, estudiantes que buscan trabajo parcial, jóvenes, que son vistos como empleables para tareas de corta duración y sobretodo, fáciles de despedir. Del mismo modo, muchos de ellos buscan trabajos de este tipo ya que además poseen otros compromisos (estudiar, cuidar a la casa y los niños, etc.) y por ende se verían favorecidos por la emergencia de contratos de trabajo parcial o eventual. Pero finalmente son estos trabajadores los más vulnerables a las cambiantes condiciones del mercado, por la inestabilidad que presenta su trabajo.

Frente a la constante posibilidad de ser desempleado, o a la reducción de la planta de personal de las empresas, los trabajadores pierden radicalmente su capacidad de respuesta y de negociación. La incertidumbre experimentada por los trabajadores asalariados que se ven amenazados por perder su empleo, lleva a que éstos se vean obligados a aceptar cualquier trabajo a cualquier precio cuando han dejado de operar los mecanismos de regulación laboral. Algunos autores (Adalberto Moreira Cardoso, Luz Gabriela Arango) han llamado a aquel fenómeno de amenaza de despido o de su implementación como el “*terror del mercado*”, lo cual es una modalidad típica de disciplinamiento de la fuerza laboral, a partir de la redefinición de la subordinación del trabajador que pierde su capacidad de negociar y acepta peores condiciones de trabajo para no perder su empleo<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Castel, R. (1997). Op. Cit.

<sup>43</sup> Urrea, F. Op Cit.

De este modo se va generando un fenómeno de *dualización del mercado del trabajo* (Piore), dentro del cual se empiezan a distinguir dos segmentos diferenciados; uno *primario*, formado de individuos calificados, mejor pagados y con empleo estable; y otro segmento *secundario*, el cual es más precario, con personal menos calificado y dependiente de las fluctuaciones de la demanda<sup>44</sup>. Lo interesante es el tipo de relación cambiante que se establece entre ambos segmentos de acuerdo a diferentes contextos. Dentro del mercado del trabajo, cuando hay crecimiento y equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo, ambos segmentos se complementan, ya que el segmento secundario sirve como complemento para el primario en caso de imprevistos, y eventualmente sirve “como dique para socializar a los contratados”<sup>45</sup>. Pero en un contexto caracterizado por la existencia de subempleo y sobreoferta de postulantes para trabajar, los dos segmentos se encuentran en competencia directa; ya que los reglamentos de los asalariados del segmento primario se vuelven un obstáculo para los empleadores cuando hay coyunturas, y frente a ello, los trabajadores del sector secundario son vistos como “más interesantes”, debido a la carencia de derechos, de ciertas protecciones (como convenio colectivo) y por la posibilidad de ser fácilmente *contratables* y *despedibles*.

### **1.3.5. Flexibilidad Externa: Tendencia a la Subcontratación**

Como ya señalamos, producto de progresos tecnológicos, de ciertas iniciativas legales y como expresión de la flexibilidad productiva que experimentan las empresas, se ha llevado a cabo la fragmentación de los procesos productivos y por ende, las empresas han optado por externalizar hacia otras empresas menores (contratistas o subcontratistas) partes o etapas de su producción y/o ciertos servicios. Es más, en la actualidad no sólo se externalizan aspectos secundarios, sino, en muchos casos, actividades relacionadas con el giro principal de las empresas. La externalización de la producción desde una empresa hacia otra menor, es lo que se conoce como subcontratación.

Al externalizarse actividades productivas centrales y ligadas al giro de la empresa, suele suceder que éstas sean poco especializadas, intensivas en mano de obra y con baja incorporación de valor

---

<sup>44</sup> Castel, R. (1997) Op Cit. p, 411

<sup>45</sup> Id.



agregado. Cuando se subcontratan actividades de bajos niveles de especialización, tienden a llevarse a cabo en condiciones de trabajo desmedradas en cuanto a remuneraciones y protección de seguridad social, y en condiciones riesgosas y desprotegidas en cuanto a seguridad e higiene. Además, por ser actividades productivas ligadas al giro de la empresa, se observa que lo que está por detrás es el abaratamiento de costos.

Normalmente las empresas contratistas y subcontratistas no alcanzan el tamaño ni el nivel organizacional que tienen las empresas mandantes, por lo que el capital, la cantidad de dependientes y la estructura de las empresas contratistas son menores a la de quienes las contratan. Los trabajadores de contratistas o de subcontratistas que se desempeñan en actividades ligadas al giro de la empresa beneficiaria, en muchos casos trabajan haciendo las mismas labores que ejecuta el personal de planta de la empresa mandante, pero en la mayoría de los casos las remuneraciones y las condiciones sociales y materiales de trabajo son peores. Así, se encuentran en una peor posición que el personal de planta de la empresa principal.

De este modo se van generando “empleos de segunda clase”. Algunas manifestaciones de este tipo de empleo que sufren los “trabajadores de segunda clase” son: remuneraciones inferiores, imposibilidad de efectuar negociaciones colectivas, imposibilidad de constituir sindicatos, inexistencia de beneficios adicionales<sup>46</sup>.

#### **1.4. Subcontratación**

Vimos que el entorno económico se ha vuelto cada vez más competitivo y las empresas han debido racionalizar su organización productiva y reducir la mayor cantidad de costos, lo que ha llevado principalmente a la disminución de los costos laborales ya que son más fáciles de reducir. Para ello, las empresas han llevado a cabo estrategias de subcontratación, cuyo desarrollo se ha visto facilitado por las políticas de ajuste y desregulación de los mercados por parte de las autoridades públicas, como también por las reformas laborales que han tendido a flexibilizar la legislación laboral, como por la pérdida paulatina del poder de los sindicatos, el

---

<sup>46</sup> Forno, Francisco (1999): “La subcontratación en Chile: problema jurídico laboral”. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas de la universidad Adolfo Ibáñez. p, 73

aumento cíclico de las tasas de desempleo y la inserción ocupacional femenina (ambos aspectos relevantes para la existencia de una gran reserva de trabajadores disponibles para trabajar en condiciones más precarias que no se habrían ofrecido en un mercado de trabajo con escasez de mano de obra).

Muchos empleadores han aprovechado aquellos factores y han recurrido a la subcontratación laboral –mediante la contratación de una empresa externa- sobretodo como estrategia de reducción de costos. Ello ha conllevado que las diversas modalidades de subcontratación existentes hayan generado en su mayoría cambios en las relaciones laborales, tendientes a la precarización del empleo de los trabajadores afectados.

#### **1.4.1. Concepto Subcontratación**

Prácticamente en Chile se implementa una extensa y complicada variedad de formas de trabajo en las que interviene un tercero, lo que hace que el trabajo en régimen de subcontratación adquiera muchas modalidades y por ende se le asocien calificaciones discordantes, en sentido positivo al relacionarlo con flexibilización o en forma negativa al asociarlo con precariedad del trabajo<sup>47</sup>. Por la variedad de tipos de relaciones laborales distintas catalogadas como subcontratación cuyos resultados son divergentes a la vez, definir este concepto es sumamente difícil.

En la 85ª Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en 1997, la OIT optó por definir trabajo en régimen de subcontratación como “todo trabajo desempeñado para una persona física o jurídica (empresa usuaria), por una persona (trabajador en régimen de subcontratación), en virtud de un acuerdo contractual distinto de un contrato de trabajo con la empresa usuaria, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas con respecto a dicha empresa usuaria que sean análogas a las que caracterizan una relación de trabajo según la legislación y las prácticas nacionales”<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup> Echeverría y Uribe (1998). Op. Cit. p,6

<sup>48</sup> Conferencia Internacional del Trabajo. 85ª Reunión, 1997. Trabajo en Régimen de Subcontratación. Informe VI (2). Anexo.

Otras definiciones señalan que la subcontratación “es una relación laboral atípica en la que una empresa, que es dueña de la obra o faena (empresa principal), celebra un contrato civil o comercial con otra empresa (contratista) para que ésta última ejecute alguna obra o servicio, debiendo contar, ésta última, con su propio personal de trabajo, asumiendo, por tanto, la calidad de empleador directo de los trabajadores, pero resultando beneficiada con sus servicios la empresa principal”<sup>49</sup>.

De las definiciones anteriores llama la atención una diferencia entre ellas. En la definición elaborada por la OIT, se da énfasis, no a la incorporación de un tercero ajeno a la relación laboral entre el trabajador y su empleador, sino a la ausencia de un contrato laboral entre el trabajador y el usuario de su trabajo, cuando las condiciones de empleo son similares a las de una relación de trabajo. En cambio, en la segunda definición, el énfasis se encuentra justamente en la incorporación de un tercero beneficiario del trabajo pero que no corresponde al empleador. Lo anterior revela que la subcontratación en la práctica adquiere muchas formas, y que las definiciones que suelen hacerse del concepto, hacen referencia a cambios en las relaciones tradicionales de trabajo, enfatizando algunos de estos cambios.

### **Relación bilateral y relación triangular**

Así, lo que se entiende por trabajo en régimen de subcontratación, en la práctica puede llevarse a cabo de dos formas: a través de una relación *bilateral* (solo entre el trabajador y el usuario) diferente a una relación laboral tradicional, o también mediante una relación *triangular* (al aparecer la figura de un intermediario).

**a) Sistemas sin intermediarios:** Esto sucede cuando un trabajador o un grupo de trabajadores laboran para la empresa usuaria sin que medie entre ellos una relación oficial de empleo. Esta forma de subcontratación puede asumir dos formas:

- Subcontratación individual: El trabajador proporciona sus servicios a la empresa usuaria y celebra un contrato comercial o a honorarios, por lo que no se establece una relación laboral, teniendo la opción de trabajar en más empresas y teniendo más libertad y

---

<sup>49</sup> Forno, F. (1999) Op. Cit. p,11

autonomía que un asalariado. Pese a ello, es frecuente que esta relación se acerque a una relación de empleo, ya que los subcontratistas individuales suelen depender o ser controlados por la usuaria.

- Trabajos en grupo o en equipo: conocidos como “cuadrillas”, se caracterizan por no tener una condición laboral determinada con la empresa usuaria. Básicamente, el jefe de la cuadrilla busca empleo y negocia las condiciones de trabajo, y la remuneración se reparte en partes iguales.

**b) Sistemas con intermediarios:** Esto sucede cuando existe un intermediario entre la empresa usuaria y los trabajadores. El intermediario puede ser una empresa contratista que efectúa un trabajo o presta un servicio a la empresa usuaria con sus propios recursos y trabajadores, o una empresa suministradora que facilita mano de obra a la empresa usuaria. En este tipo de relación triangular hay tres partes que se relacionan entre sí de diversos modos:

1. **Empresa mandante o principal:** es la dueña de la obra o faena, que encarga a un tercero la realización u ejecución de un servicio, obra o actividad específica, pagando por ello un determinado precio, y resultando directamente beneficiada con el trabajo ejecutado por los trabajadores del tercero.
2. **Intermediaria:** es aquella persona natural o jurídica a la que la empresa principal le encomienda una labor o servicio. Le llamamos “intermediaria” porque en la práctica es quien conecta a la empresa principal con los trabajadores que directa o indirectamente laboran para ella<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Cuando la empresa principal, mediante un contrato civil o comercial, encomienda a otra empresa o persona externa la ejecución de *determinados trabajos o la prestación de ciertos servicios*, nos encontramos con la existencia de un **contratista**, el cual, debe encargarse por sus propios medios de ejecutar la actividad o servicio encomendado, para lo cual contrata trabajadores o incluso puede subcontratar a otra empresa **subcontratista**. Cuando la empresa principal, mediante un contrato civil o comercial, compra a una persona o empresa externa la *provisión de trabajadores*, nos encontramos con la figura del **suministrador** de trabajadores, el cual se encarga de proveer trabajadores a la empresa principal pero conservando para sí la calidad formal de empleador.

- 3. Trabajador:** es quien presta sus servicios para beneficio final de la empresa principal, pero estableciendo contrato laboral con el intermediario (contratista o suministrador).

Lo particular de la subcontratación es que la relación entre estas tres partes no es uniforme, generándose variados tipos de relaciones entre estos actores que dan origen a múltiples formas de subcontratación con resultados diversos.

Así, puede surgir una compleja “red de relaciones”<sup>51</sup> entre:

- a) *la empresa principal y el intermediario*<sup>52</sup>
- b) *el contratista y el subcontratista*
- c) *la empresa principal y el subcontratista*
- d) *el intermediario y sus trabajadores*<sup>53</sup>
- e) *la empresa principal y los trabajadores del intermediario*
- f) *los trabajadores de la empresa principal y los trabajadores externos*

Como se observa, la red de relaciones es bastante confusa, y se complejiza aún más cuando aumenta la cantidad de actores que se suman a la cadena productiva.

#### **1.4.2. Clasificación según objeto que se subcontrata**

Para facilitar la comprensión y clarificar el concepto subcontratación, la OIT propone identificar *al objeto que se subcontrata*. Para ello, plantea como necesidad el saber distinguir si se subcontrata la producción de bienes o servicios, o por otra parte, si se subcontrata a trabajadores. En el primer caso, hablamos de una empresa contratista, y en el segundo, de una empresa suministradora.

---

<sup>51</sup> Forno, F. (1999) Op. Cit.

<sup>52</sup> el intermediario puede ser un contratista o un suministrador

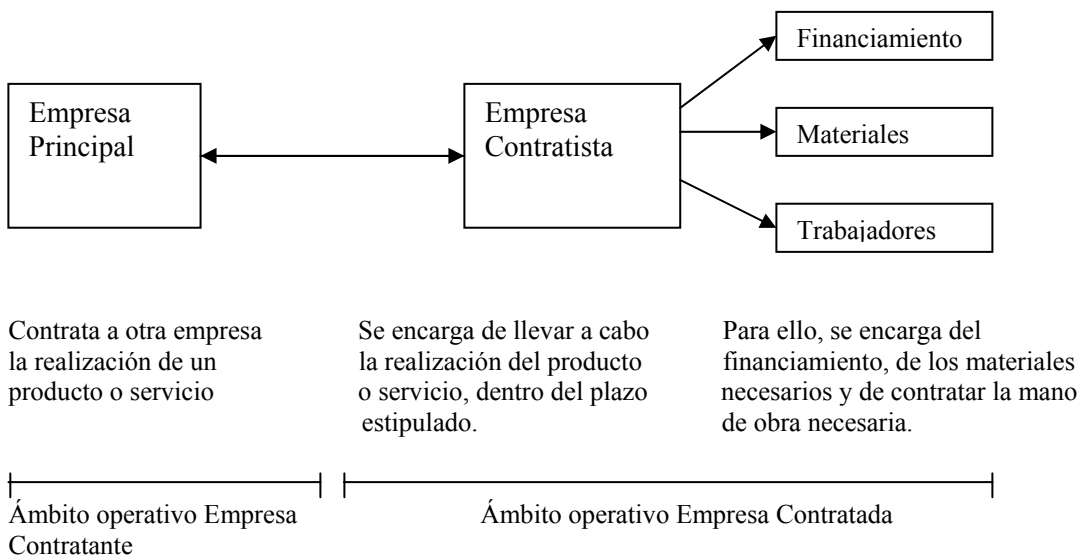
<sup>53</sup> si es un contratista, a sus trabajadores les llamaremos “trabajadores de contratistas”, si es un subcontratista: “trabajadores de subcontratistas”, si es un suministrador: “trabajadores suministrados”

### 1.4.2.1. Subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios

La subcontratación de la producción de bienes o de servicios consiste en una relación comercial entre dos empresas independientes entre sí, donde la empresa mandante compra o encarga un producto, partes o etapas de un proceso, o un servicio, a otra empresa (contratista) y ésta última se encarga de hacer la labor por su propia cuenta y riesgo, encargándose así de los recursos financieros, materiales y humanos<sup>54</sup>.

#### ILUSTRACIÓN 1.

##### Esquema de Subcontratación en la producción de bienes o servicios



Esta relación contractual, por un lado, supone independencia y diferenciación entre las dos partes, ya que la empresa usuaria no se involucra ni en las formas ni en las condiciones en que la empresa contratista realiza el trabajo encargado; y por otro lado, supone igualdad entre las dos partes. Así, la empresa principal sólo espera un *resultado final* (producto o servicio encargado) que sea de acuerdo a sus expectativas y al precio que pagó, pero en teoría no se preocupa por el *proceso de elaboración del producto* ni de los problemas laborales que puedan derivarse de su ejecución.

<sup>54</sup> Echeverría y Uribe (1998). Op. Cit p,7

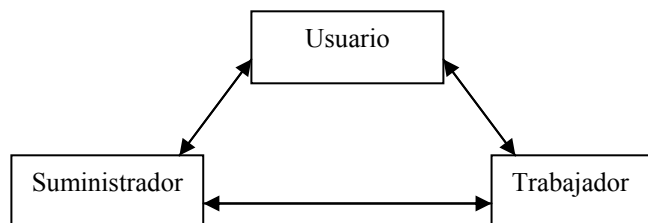
Para llevar a cabo el producto o servicio encargado por la empresa principal, el contratista puede contratar trabajadores o bien subcontratar a otra empresa (empresa subcontratista) la cual a su vez puede subcontratar a otra empresa subcontratista, generándose una verdadera *cadena de subcontrataciones*. La empresa subcontratada se rige por las mismas condiciones que la empresa contratista para con la empresa principal, pero en este caso para la contratista.

En la subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios es importante considerar que la relación laboral es clara; los trabajadores de contratistas o de subcontratistas suscribieron contrato con el contratista o subcontratista, quien es su único empleador, por lo que teóricamente el vínculo de subordinación y/o dependencia está dado entre ambas personas; actuando bajo las órdenes y dirección de la empresa contratista o subcontratista y no de la empresa mandante.<sup>55</sup>

#### **1.4.2.2. Subcontratación de trabajadores (o Suministro de personal)**

A diferencia de lo anterior, la subcontratación de trabajadores (en adelante, “suministro de personal”) se lleva a cabo cuando se pone en acción una relación triangular entre tres partes: un trabajador, un usuario de su trabajo y un suministrador de ese trabajador.

**ILUSTRACIÓN 2.**  
**Esquema de Suministro de Personal**



---

<sup>55</sup> Id. p,9

En este caso se establece una relación comercial entre el usuario y el suministrador, con el objeto que éste último le provea trabajadores. Así, el suministrador contrata al trabajador para ponerlo a disposición de la empresa usuaria, en la que éste debe efectuar una misión de duración limitada o indefinida, quedando bajo subordinación y dependencia del usuario.

Tras esta definición pareciera que nos referimos a un servicio de colocación de empleo, pero esta figura va mucho más allá de ello, escapando a una simple relación comercial entre la empresa suministradora de trabajadores y la empresa que utilizará sus servicios. En este caso, la empresa usuaria, además de comprar el encuentro con el trabajador, compra su *desfiguración como sujeto de relación laboral*,<sup>56</sup> al otorgarle la calidad de empleador formal a quien le suministra los trabajadores y no a sí mismo. O sea, la empresa usuaria compra el “derecho a desligarse” de los deberes administrativos y laborales que todo empleador debe cumplir con sus trabajadores, para que la empresa suministradora se encargue de ellos. De este modo, los trabajadores suministrados sólo poseen un vínculo contractual con la empresa suministradora y no con la que efectivamente utiliza sus servicios, permaneciendo entonces formalmente como empleados de la empresa suministradora.

Ahora bien, el hecho que los trabajadores realicen su labor en una empresa mandante a la que en la práctica están subordinados y de la que dependen de hecho, pero que su contrato de trabajo regule una relación laboral con otro empleador produce una serie de distorsiones que dificultan su protección. En la relación de trabajo clásica existe un sólo empleador que asume todas las funciones y obligaciones que emanan de la relación, pero en esta particular relación de trabajo, las facultades del empleador y sus funciones y obligaciones, son divididas y ejercidas por dos figuras empleadoras distintas<sup>57</sup>. Con la aparición de un “doble empleador” se hace menos nítida y más confusa la figura del empleador y en muchos casos, los límites no están claros.

---

<sup>56</sup> Echeverría, M. (1997) Op. Cit. p, 8

<sup>57</sup> Recordemos que cuando se establece una relación laboral entre un trabajador y un empleador, este último debe encargarse de administrar las relaciones jurídicas y de dirigir las relaciones materiales del trabajo. Pero al aparecer la figura de un tercero dentro de la relación laboral, o en otros términos, de un segundo empleador, se produce una separación entre quien se encarga de administrar y quien se encarga de dirigir cómo se ejecutará en la práctica el trabajo. El suministrador asume la tarea de administrar desde afuera del lugar físico de trabajo, mientras el contratante, que recibe los servicios en su propia empresa de forma directa, simple y pura, dirige y controla la actividad concreta.



De este modo, con el suministro de trabajadores se produce una particular y confusa relación triangular entre la empresa usuaria, la empresa suministradora y el trabajador contratado, donde cada actor adquiere los siguientes roles:

- a) **Empresa usuaria:** Se desliga de los deberes que emanan del contrato de trabajo y de los trámites y aspectos administrativos, debiendo encargarse del contenido y la dirección del trabajo, o en otros términos, de la actividad material y/o intelectual concreta<sup>58</sup>.
- b) **Empresa suministradora:** Es la única figura dentro del triángulo que establece dos contratos, con cada una de las otras entidades. Es quien suministra mano de obra para la empresa contratante, reteniendo para sí la calidad formal de empleador para el trabajador contratado. En algunos casos se encarga de reclutar, seleccionar o capacitar al personal que trabajará en una empresa externa<sup>59</sup>.
- c) **Trabajador contratado:** Está bajo dependencia y subordinación de la empresa usuaria y por ende trabaja bajo sus órdenes y dirección, aunque establece un contrato de trabajo – o acuerdo- con la empresa suministradora.

### 1.4.3. Cómo se produce la subcontratación

Como ya hemos señalado, la subcontratación asume diversas formas. Cuando se lleva a cabo bajo la forma de *suministro de personal*, suele producirse mediante un enganche llevado a cabo por un reclutador como sucede por ejemplo, cuando una empresa contrata trabajadores a través de un ex trabajador de la misma que se convierte en contratista. También este fenómeno se presenta cuando una empresa se divide en dos o más razones sociales, se filializa, y una de ellas provee de trabajadores a la otra (préstamo de mano de obra inter-empresas o entre empresas

---

<sup>58</sup> Determina el número de trabajadores, el lugar de trabajo, las funciones que desempeñarán, y en muchos casos, la jornada de trabajo, la remuneración y los beneficios que recibirán los trabajadores. Normalmente otorga los útiles y herramientas que utilizan los trabajadores suministrados.

<sup>59</sup> Como se encarga de la relación laboral formal con los trabajadores, debe hacerse cargo de todas las obligaciones laborales que ello implica, como suscribir el contrato de trabajo con el trabajador y ponerle término en caso que el usuario lo requiera, fijar y pagar las remuneraciones, las horas extras, las cotizaciones previsionales, las indemnizaciones por fin de contrato, establecer descansos y pagar el seguro contra accidentes y enfermedades.

principales y subordinadas) o, lo que es bastante común en nuestro país, cuando existen “empresas de servicios temporarios” especializadas en el suministro de empleo temporal –o permanente- a otras empresas que lo requieren.

Cuando lo que se subcontrata es la *producción de bienes y servicios*, también se observan diversas prácticas. Esta forma de subcontratación reviste una apariencia jurídica alejada del Derecho del Trabajo, ya que tiene por objeto la prestación de servicios personales o la realización de labores en beneficio de una empresa usuaria, dentro del marco formal de un *contrato civil o comercial*; pero en la práctica, suele producirse el fenómeno de la “contractualización” de las relaciones de trabajo, cuando empresas contratan a sus antiguos asalariados con el propósito que éstos presten a aquellas los *mismos servicios* que antes ejecutaban dentro del marco de una relación laboral, pero en este caso, bajo la forma de un contrato civil o comercial.<sup>60</sup>

Algunas de las formas que adquiere la subcontratación de la producción de bienes y servicios son el contrato de trabajo a domicilio, el “outsourcing” (subcontratación integrada bajo la forma de alianzas estratégicas entre dos empresas), la subcontratación de servicios necesarios para el funcionamiento habitual de la empresa (aseo, vigilancia, etc.) a empresas especializadas en ello, la subcontratación de actividades, la subcontratación de partes o etapas de la producción a empresas externas, entre otros.

Muchas veces la subcontratación de la producción de bienes y servicios asume la forma de una *cadena de producciones*, cuando una empresa matriz establece un contrato comercial o civil con otra empresa (contratista), y esta última, para cumplir la labor requerida lleva a cabo otro contrato comercial con una nueva empresa subcontratista. Así, se van configurando los eslabones de la cadena, formados por empresas contratistas y subcontratistas que deben trabajar para la empresa que se encuentra en el eslabón inmediatamente superior a ellas en la cadena.

---

<sup>60</sup> Bronstein, Arturo (1999): “La Subcontratación Laboral”, ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio. Santo Domingo, República Dominicana.

#### **1.4.4. Subcontratación: algunos criterios a tomar en cuenta para su análisis**

*A continuación nos referiremos brevemente a una serie de criterios que son relevantes para analizar diversas formas de subcontratación que se llevan a cabo en la práctica.*

##### **1.4.4.1. Calidad del agente subcontratista**

La “calidad del agente subcontratista”<sup>61</sup>, hace referencia a la naturaleza jurídica de la empresa contratista y a su relación con la empresa principal. Este criterio sirve para determinar si la contratista es una empresa ajena a la usuaria o si es parte integrante de ésta.

- a) *Empresa contratista independiente*: en este caso la contratista es una empresa autónoma, cuyo giro es ofrecer servicios externos a otras firmas, contando para ello con sus propios trabajadores. No forma parte de ningún grupo empresarial que pueda tener algún control sobre la realización de sus actividades. Normalmente establece relación comercial con varias empresas a la vez.
- b) *Empresa contratista dependiente*: en este caso el contratista es dependiente subordinado de la empresa mandante, pudiendo ser una empresa filial o coligada de ésta<sup>62</sup>, y se constituye para cumplir la función de producir bienes o prestar servicios exclusivamente a aquella. De este modo, el contratista forma parte de una red de empresas “periféricas” dependientes de la empresa principal, quedando sujeto al ciclo de producción de ésta.

##### **1.4.4.2. Qué se subcontrata (grado de cercanía o distancia al giro de la empresa)**

Ya vimos que existen diferentes modalidades de subcontratación relacionadas con el objeto que se subcontrata, las que se pueden clasificar, por un lado, en la producción de bienes o prestación de servicios, o por otro lado, de trabajadores.

---

<sup>61</sup> Forno, F. (1999) Op. Cit p, 15

<sup>62</sup> Según la Ley sobre Sociedades Anónimas, una sociedad filial de una empresa matriz es “aquella en la que la empresa matriz controla directamente o a través de otra persona natural o jurídica más del 50% de su capital”; mientras que una sociedad coligada es “aquella en la que la empresa matriz, sin controlarla, posee directamente o a través de otra persona natural o jurídica el 10% o más de su capital”.

Ahora bien, cuando se subcontratan actividades relacionadas con la producción de ciertos bienes y servicios, es importante reconocer el grado de cercanía o de distancia que la actividad subcontratada tiene respecto al giro de la empresa mandante, distinguiendo, por un lado, la calidad más periférica, y por otro lado, la calidad más central (en relación al giro) de la subcontratación.

De este modo, dentro de la subcontratación de la producción (relacionada con el giro de la empresa matriz) podemos distinguir la subcontratación de:

- a) actividades inmersas dentro de un proceso de producción continuo,
- b) partes o etapas de un proceso productivo,
- c) partidas completas de la producción

La distinción es relevante, puesto que conlleva un menor o mayor grado de dependencia del contratista frente a la empresa matriz que lo ha contratado. El grado de cercanía o lejanía respecto al giro de la empresa principal conlleva variadas consecuencias en el quehacer de las empresas contratistas y en los aspectos laborales de sus trabajadores.

#### **1.4.4.3. Grado de intervención**

Las empresas contratadas por la empresa principal o las empresas subcontratadas por contratistas, entre sí pueden ser similares y poseer características comunes, pero existe una diferencia entre ellas relacionada con la posición de cercanía en que se encuentran con la empresa principal, o en otros términos, en el *grado de intervención* que tienen en las actividades de la empresa beneficiaria.

La empresa contratista es contratada directamente por la empresa principal, interviniendo entonces “en primer grado”, mientras que la subcontratista se caracteriza por intervenir en un “segundo grado” al ser contratada por una contratista y no directamente por la empresa principal.

Según variados autores el grado de intervención es una variable que incide en las condiciones de empleo de los trabajadores y en la calidad del trabajo. En sus estudios, han observado que el hecho de intervenir más directamente en el proceso productivo dirigido por la empresa principal o menos directamente, está relacionado con la calidad del empleo que se genera a lo largo de las cadenas de subcontratación. Así, en sus investigaciones comúnmente se ha constatado empíricamente que a mayor cercanía, mejor calidad del empleo.

#### **1.4.4.4. Duración o temporalidad de la subcontratación**

El factor tiempo incide directamente sobre las condiciones de trabajo, por lo que hay diferencias fundamentales entre una subcontratación de carácter permanente, de otra subcontratación transitoria, temporal o esporádica.

Para comprender a fondo este tema, debemos partir de la base que mayoritariamente la empresa contratista tiene su modo de ser, como una empresa que no produce directamente para sí misma sino para otra/s empresa/s que requiere/n sus habilidades. Por ende, su nivel de producción depende de las necesidades y de la demanda generada por otras empresas contratantes. Estas últimas, pueden subcontratar trabajadores o actividades inherentes a su funcionamiento y que se requieren permanentemente, o también pueden subcontratar personal o actividades que se requieren transitoriamente, una sola vez, o cada cierto tiempo o épocas del año.

Generalmente la empresa usuaria subcontrata *permanentemente* servicios que son requeridos cotidianamente para su funcionamiento (tales como aseo, alimentación, vigilancia, etc.) a empresas contratistas dedicadas a ello, como también se observa un considerable aumento en la subcontratación de actividades industriales requeridas permanentemente a empresas contratistas especializadas en ello. Por otra parte, la empresa usuaria suele contratar *temporalmente* o *por un plazo determinado* a una o varias empresas contratistas para que elaboren determinados productos que no se necesitan en la misma cantidad a lo largo del año. Pero cuando el contrato existente entre la empresa usuaria y la empresa contratista tiene una duración limitada, la temporalidad incide sobre las condiciones laborales de los trabajadores implicados. Ello incide en que los trabajadores de la empresa contratista no tengan expectativas de empleo más allá de la duración de aquel contrato, y por ende no tengan acceso a determinados derechos laborales

(como por ejemplo jubilación, entre otros) o del mismo modo, que sólo puedan sindicalizarse en la medida que la temporalidad lo permita..

La situación se torna compleja cuando nos referimos al *suministro de personal*. Este fenómeno suele asociarse con un empleo de carácter temporal, puesto que la mayoría de las legislaciones así lo exigen. En Chile aún no está normado el suministro de trabajadores<sup>63</sup>, por lo que en la práctica suelen ocurrir tanto situaciones de suministro de carácter temporal como permanente. Pero es esencial hacer la distinción entre un suministro de duración temporal de uno de duración indefinida o permanente, puesto que ambas figuras son sustancialmente diferentes y conllevan consecuencias distintas para quienes trabajan de uno u otro modo<sup>64</sup>.

Es comprensible que algunas empresas circunstancialmente deban recurrir al suministro de trabajadores temporales para producir en un mismo o mayor nivel cuando ocurren determinados factores excepcionales o transitorios - climáticos, estacionales, enfermedades o licencias o vacaciones de trabajadores internos, etc.-. Como en ese caso la necesidad de trabajadores responde a factores circunstanciales, suele ser ilógico establecer un contrato de trabajo permanente con trabajadores que seguramente laborarán por poco tiempo, y frente a ello, muchas empresas suelen establecer vínculos con empresas de servicios temporarios que se encargan de abastecer trabajadores y de asumir la formalidad del contrato laboral. En este contrato el trabajador se compromete a prestar servicios para un tercero, por un periodo transitorio, en las condiciones y por el tiempo que éste le señale<sup>65</sup>.

Pero cuando una empresa opta por abastecerse permanentemente de trabajadores externos mediante un tercero, por diversas razones que van más allá de una necesidad coyuntural, surgen cuestionamientos en cuanto a la legitimidad del contrato. En ese caso la única justificación que se puede reconocer para el abastecimiento de trabajadores en forma permanente, es disimular la

---

<sup>63</sup> Aunque desde Febrero de este año (2007) empezará a regir la Ley N. 20.123 que regulará el suministro de personal.

<sup>64</sup> De hecho, en ciertos países y para algunos expertos del tema, la distinción entre un suministro de carácter temporal de otro de carácter permanente es clave, ya que es el límite exacto para entrar o salir de la legalidad a la vez de ser lo que lo distingue en términos de su legitimidad.

<sup>65</sup> Vergara, Mónica (compiladora) (1999): “¿Empresas sin trabajadores?: Legislación sobre las empresas de trabajo temporal”, p. 19. Cuaderno de Investigación N° 10, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago

verdadera relación laboral de la empresa usuaria. Ésta última figura asume la forma de “mercadeo de mano de obra”.<sup>66</sup>

#### **1.4.4.5. Lugar físico de trabajo**

La actividad subcontratada o la labor realizada por trabajadores de contratistas y de subcontratistas puede ejecutarse físicamente al interior de dependencias de la empresa principal, o fuera de sus recintos, en locaciones de empresas externas (empresas contratistas o subcontratistas).

El que la actividad se desarrolle en uno u otro lugar conlleva la configuración de las condiciones materiales de trabajo. Esto implica la variabilidad en las condiciones de higiene y seguridad, el tipo de maquinarias y equipos de trabajo a que se tiene acceso, la seguridad o riesgos laborales.

Comúnmente cuando las actividades subcontratadas se llevan a cabo en un recinto de la empresa principal, las condiciones materiales de trabajo suelen ser un aspecto crítico por la indefinición de quien debe hacerse cargo de éstas. En la práctica, el contratista suele encargarse de proporcionar materiales protectores personales (casco, lentes, etc.) pero no puede responder por los riesgos derivados de las condiciones inseguras del lugar de trabajo. En cambio, sí debe responder por éstos, cuando de ellos depende el lugar de trabajo.

#### **1.4.4.6. Roles y responsabilidades adquiridas por cada empresa**

Es necesario indagar sobre el tipo de relación concreta que existe entre la empresa principal y la empresa contratista, o entre ésta última y la subcontratista. Cuando se establece un contrato entre empresas, en él quedan estipuladas las tareas y obligaciones que cada parte debe cumplir. Sin embargo, muchas veces sucede que estas funciones sólo quedan en el papel, por lo que cada empresa asume variados roles o escapa a sus responsabilidades.

Para averiguar sobre los **roles** adquiridos por cada empresa es necesario distinguir la *dirección* del trabajo de la *administración* de éste. Según quién administre y quien dirija, las condiciones

---

<sup>66</sup> Echeverría, Magdalena y Uribe, Verónica (1998). Op. Cit. p, 10

laborales cambian, así como varía la figura del empleador en una relación de trabajo. La variabilización de los roles conlleva el grado de dependencia y subordinación realmente existente en la relación laboral entre los trabajadores y su empleador.

Para distinguir los roles ejecutados por cada parte, es importante saber:

- a. *quién dirige el trabajo* (y cómo entrega las órdenes a los trabajadores, aspectos jerárquicos relacionados con jefes de trabajo, supervisores, organización de la jornada laboral, trabajo en horas extras, etc.)
- b. *quien administra la relación laboral* (escrituración del contrato, cotizaciones previsionales, indemnizaciones por fin de contrato, seguros contra accidentes y enfermedades, etc.)

Comúnmente cuando se subcontrata la producción de bienes o servicios a empresas contratistas, el empleador o su representante suelen participar y concurrir materialmente al lugar del trabajo, teniendo injerencia sobre las condiciones materiales de trabajo de sus trabajadores. En cambio, cuando se lleva a cabo suministro de personal, el empleador suele estar ajeno a ello.

Del mismo modo, es importante tener conocimiento de las **responsabilidades** que cada parte asume dentro de la relación comercial o civil que se establece entre la empresa principal y la contratista.

En el Art. 64 del Código del Trabajo se establece que el dueño de la empresa principal será *subsidiariamente responsable* de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, y en los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos<sup>67</sup>. Conjuntamente, la Ley 16.744 (Art. 4) establece que la empresa mandante también será subsidiariamente responsable del pago de las cotizaciones del seguro contra accidentes y enfermedades ocupacionales, en caso que el

---

<sup>67</sup> En el Art. 64 bis. se señala que el dueño de la empresa principal tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores.



contratista no responda, y que éste lo será respecto al subcontratista. O sea, la responsabilidad subsidiaria se refiere a tres aspectos: Obligaciones laborales, obligaciones previsionales, y obligaciones de afiliación y cotización en materia de accidentes del trabajo.

En el caso de existir una cadena de subcontrataciones de tres partes (un subcontratista, un contratista y una empresa principal), el primer responsable frente al cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de afiliación y cotización es el subcontratista. Cuando éste no cumple con sus deberes, la ley responsabiliza al contratista, y si éste tampoco cumple, la empresa principal debe hacerse responsable.

#### **1.4.5. Algunas formas de subcontratación analizadas en estudios anteriores**

*Al observar estudios que han analizado diversas formas de subcontratación en diferentes países y sectores productivos, se observa que la gran mayoría de éstos llegan a una misma conclusión, independientemente del lugar o del sector productivo en el que ésta se desarrolle: la subcontratación conlleva el empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.*

La mayoría de los estudios que han analizado la reestructuración productiva en Latinoamérica, en un comienzo se centraron en lo ocurrido en las empresas de punta de los principales sectores económicos de cada país. Ello conllevó una mirada parcial de lo que ocurría en el mercado de trabajo, puesto que frecuentemente aquellas dinámicas se anulan y cambian en los diferentes eslabones de las cadenas productivas<sup>68</sup>. Desde la década de los noventa, y fundamentalmente influenciado por las investigaciones de M. Piore, se han llevado a cabo estudios sobre los encadenamientos productivos, la mayoría de los cuales han concluido que éstos, si bien conllevan la modernización, acarrear desiguales condiciones laborales, de seguridad, empleo y salarios<sup>69</sup>.

En Chile se han realizado pocos estudios sobre las diversas formas de subcontratación existentes y sus impactos socio-laborales, aunque es un tema incipiente. De todos modos, al igual que en los estudios realizados a nivel mundial sobre el tema, las investigaciones nacionales han

---

<sup>68</sup> Abramo, L. (1999) Op. Cit.

<sup>69</sup> De la Garza, Enrique (1999). Op. Cit.

revelado que en la práctica los diversos modos de subcontratación han conllevado el empeoramiento de las condiciones laborales. De hecho, en un estudio realizado por Díaz y Yáñez<sup>70</sup> sobre diversas formas de subcontratación -bajo la constitución de cadenas productivas-existent dentro de la industria de vestuario nacional, se concluyó que quienes trabajaban dentro de talleres de costura ubicados en eslabones más bajos de las cadenas de subcontratación (como el trabajo a domicilio), poseían condiciones laborales más precarias que quienes se desempeñaban dentro de talleres con un mayor grado de intervención o dentro de las empresas mandantes. Básicamente ello se producía porque a los talleres subcontratistas se les delegaban los componentes de la demanda más afectados por las fluctuaciones de mercado estacionales y de modas, mientras que la empresa mandante se reservaba para sí misma la producción de los productos más estables, lo que le permitía controlar la incertidumbre que conllevan las variaciones de la demanda (pagando un precio por el trabajo externalizado en vez de pagar salarios), evitando los costos laborales derivados de una contratación permanente. Ello generaba empleos inestables y desprotegidos para quienes trabajaban dentro de talleres de costura subcontratistas.

Además, por la permeabilidad de estos talleres a las fluctuaciones de la demanda, había una gran proporción de trabajadores (fundamentalmente mujeres) que no tenían contrato indefinido, y junto a ello se generaban fuertes cambios en los niveles de ingresos recibidos, como también en la duración e intensidad de las jornadas laborales que solían prolongarse más allá de los horarios legales. Por otro lado, dentro de las empresas mandantes, la mayoría de los trabajadores tenían contrato indefinido, teniendo acceso a todos los beneficios que ello conlleva (cobertura previsional y de salud, indemnización en caso de despido, jornada laboral ordinaria de 48 horas, vacaciones pagadas y derechos de maternidad y cuidado de los hijos, etc.).

De todos modos hay que resaltar que pese a que la mayor cantidad de investigaciones coinciden en que la subcontratación suele ir de la mano de la desprotección y el empeoramiento de las condiciones laborales, hay algunos estudios importantes de considerar que muestran casos en

---

<sup>70</sup> Díaz, Ximena y Yáñez, Sonia (1998): “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino”. Documento de Trabajo Centro de Estudios de la Mujer. Santiago. En Anexo 2 se detallan los resultados del estudio.

que las relaciones entre los diferentes niveles de las cadenas productivas, han sido más corporativas y complementarias<sup>71</sup>.

#### **1.4.6. Consecuencias de la Subcontratación sobre el mercado laboral**

*La subcontratación laboral suele llevarse a cabo básicamente como una estrategia de la empresa mandante para reducir costos, pero en la práctica termina conllevando dificultades para los trabajadores que se desempeñan en las empresas sub/contratistas.*

Como la mano de obra directamente contratada tiene un alto costo para la empresa mandante y conlleva la adaptación a una legislación laboral más o menos rígida que limita las posibilidades de ajustar la plantilla de personal en función de los ciclos de actividad, muchos empresarios han optado por minimizar sus costos fijos de personal, estableciendo su plantilla permanente dentro de los límites imprescindibles para operar en condiciones de baja actividad, recurriendo entonces a una mano de obra periférica cuando aumenta la demanda<sup>72</sup> y reduciéndola cuando ésta cae, pero no asumiendo los costos de despido.

A las empresas suministradoras que proveen trabajadores externos, básicamente se les exigen dos requerimientos esenciales y complementarios: por un lado, implicar una reducción de costos para la empresa mandante, y por otro, ser capaz de responder prontamente y adecuadamente a los requerimientos cambiantes de la empresa usuaria como consecuencia de sus relaciones comerciales con clientes nacionales e internacionales. Así, dentro de un contexto altamente competitivo, las empresas sub/contratistas existentes basan su competitividad en la disminución de costos laborales y en la aplicación de estrategias de flexibilidad laboral sobre la mano de obra, como también sobre las remuneraciones y la jornada laboral. Lo anterior genera:

- **Que su empleo sea altamente inestable.** La mano de obra subcontratada depende netamente de los ciclos productivos de las empresas mandantes y por ende, suele desempeñarse en actividades temporales, ya sea durante periodos *peak* de mayor

---

<sup>71</sup> Ver Gitahy, L. y Marques de Cunha, A. “Redes y flexibilidad: reestructuración productiva y trabajo en la industria de línea blanca”. En: MONTERO, C. ALBURQUERQUE, M. y ENSIGNIA, J. (Eds.). Trabajo y empresa: entre dos siglos. Editorial Nueva Sociedad, Santiago, 1999.

<sup>72</sup> Bronstein, A. (1999) Op. Cit.

producción o intermitentemente según circunstancias comerciales. Para ello se flexibilizan las contrataciones de la mano de obra mediante el establecimiento de contratos atípicos.<sup>73</sup>

- **Que estén altamente desprotegidos.** Por la *atipicidad* de sus contratos, pocos trabajadores subcontratados gozan de derechos laborales o cuentan con acceso a beneficios sociales, teniendo escaso acceso a prestaciones de seguridad social o incluso no recibiendo el pago de sus cotizaciones<sup>74</sup>. Además suelen no estar cubiertos en caso de accidentes o enfermedades, estar expuestos a largas jornadas laborales y no tener derecho a vacaciones.
- **Que reciban insuficientes y variables remuneraciones.** Las remuneraciones recibidas por el personal subcontratado se caracterizan por ser bajas, sumamente cambiantes y estrechamente ligadas a la productividad individual<sup>75</sup>. Consecuentemente, muchos trabajadores suelen “autoexplotarse” tratando de alargar las jornadas y trabajar intensivamente dentro de ellas para aumentar los bajos ingresos recibidos. Además, en muchos casos quienes se desempeñan en actividades ligadas al giro de la empresa mandante, trabajan haciendo las mismas labores que el personal de planta de ésta, pero en la mayoría de los casos las remuneraciones y las condiciones sociales y materiales de trabajo son peores.
- **Debilitamiento y baja afiliación en los sindicatos.** Si bien los trabajadores subcontratados tienen la posibilidad legal de formar sindicatos, diversos factores -como la temporalidad de su empleo- les juegan en contra, ya que suelen desempeñarse por periodos cortos o intermitentes en la empresa contratista. Para quienes son suministrados, la disgregación física de los trabajadores o el hecho de pertenecer a una empresa externa a la que se trabaja en la práctica, juegan en contra de la afiliación

---

<sup>73</sup> Principalmente la inestabilidad del empleo se ve reflejada en el surgimiento y aumento de contratos temporales dentro de las empresas sub/contratistas, en los constantes cambios en las dotaciones al interior de este tipo de empresas, en el aumento en la rotatividad laboral de los trabajadores subcontratados, y en la disminución de la permanencia dentro del empleo.

<sup>74</sup> Por lo demás, como en muchos casos su tipo de trabajo bordea la ilegalidad, suele esconderse su situación a los entes fiscalizadores.

<sup>75</sup> Por ejemplo, a muchos se les paga con salarios a trato.

sindical, por lo que deben ajustarse a las demandas del sindicato de la empresa mandante, quien suele relegar su situación a un segundo plano. De este modo, los trabajadores subcontratados suelen no tener sindicato propio y además, no pueden llevar a cabo procesos de negociación colectiva. Por ende, poseen un bajo poder negociador y deben someterse a las condiciones impuestas por los empleadores.

- **Que la masa laboral sea dispersa y desmembrada.** Dentro de las empresas mandantes, el trabajo externo divide la base de apoyo de los sindicatos, al mismo tiempo que la presencia de trabajadores suministrados actúa como una presión para los trabajadores de planta de la empresa mandante que ven en la externalización una amenaza para su estabilidad.

#### **1.4.7. Conclusiones y base para un nuevo estudio**

*De los datos anteriores observamos que la subcontratación, bajo diversas modalidades, en la mayoría de los casos genera la desprotección, inestabilidad y el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores involucrados, condiciones que suelen empeorar a medida que bajan los eslabones de las cadenas productivas. Complementariamente, genera el desmembramiento de la masa laboral y cambios en el mercado de trabajo.*

Ahora bien, el establecimiento de una gran cantidad de trabajos subcontratados en diversos sectores productivos nos revela que varias estrategias de flexibilidad laboral desarrolladas en Chile han tendido principalmente hacia una flexibilización externa<sup>76</sup> que no ha sido acordemente complementada con estrategias de flexibilidad interna que apunten a integrar y promover la adaptación de la mano de obra frente a los cambios.

Así, observamos que se han llevado a cabo medidas de flexibilidad dentro de un contexto de alta desregulación. De hecho, hasta el momento de elaboración del estudio, pese a lo extendido que es el fenómeno de la subcontratación en el país, no existen leyes que directamente regulen diversos casos de subcontratación, generando consecuencias visibles de desprotección, lo que se

---

<sup>76</sup> caracterizada por la externalización de la producción y el establecimiento de contratos atípicos

complementa con la liberalización de las normas de contratación laboral reflejada en una infinidad de contrataciones atípicas principalmente de carácter temporal. Hay que destacar que desde Febrero de este año se llevará a cabo una importante reforma legal que modificará y regulará el suministro de trabajadores y la subcontratación<sup>77</sup>, aunque esta ley no tiene como propósito disminuir el empleo temporal.

Podríamos decir que los diversos modos de flexibilidad laboral llevados a cabo han estado principalmente asociados a la teoría neoclásica, ya que se han adoptado desde una perspectiva neoliberal relacionada principalmente con la desregulación y la flexibilización del mercado de trabajo. Así, observamos que se ha tendido a flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, se han facilitado diversas estrategias de contrataciones y despidos, se han extendido contrataciones atípicas y se han individualizado las formas de pago y de negociación.

Los estudios considerados nos revelan que, dentro de un contexto de alta desregulación, la demanda desde empresas mandantes hacia subcontratistas por reducción de costos y mayor flexibilidad en la producción han conllevado la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, y sobretodo, la inestabilidad de su empleo. Frente a ello, nos cuestionamos *¿Cómo se manifiesta en la práctica aquella precarización e inestabilidad y qué impactos conlleva sobre los trabajadores subcontratados y sobre el mercado de trabajo?*

Del mismo modo, los estudios revelan que la externalización de actividades poco especializadas e intensivas en mano de obra ha generado una segregación del mercado laboral en cuanto a género y la feminización de ciertas actividades productivas. Existe un gran número de mujeres que se desempeñan dentro de empresas sub/contratistas en actividades poco calificadas y que

---

<sup>77</sup> Los puntos más importantes de la Ley N. 20.123 son los siguientes:

A. Se aumenta la responsabilidad de la empresa mandante frente a los trabajadores de la empresa contratistas. Para ello: a) el empleador de la mandante debe preocuparse que la contratista cumpla con la ley laboral pidiendo un certificado a la Dirección del Trabajo; b) en materia de higiene y seguridad, debe coordinarse con la contratista para cumplir la ley y tener condiciones adecuadas de trabajo.

B. Respecto del suministro de trabajadores: estas empresas se llaman Empresas de Servicios Temporales y están obligadas a: a) formalizarse y deben depositar una garantía como parte de su proceso de constitución; b) deben tener como giro la prestación de ese servicio de suministro de trabajadores y no pueden dedicarse a múltiples cosas; c) se señalan expresamente las causales a la empresa mandante por las cuales puede contar con trabajadores bajo esta modalidad; d) se prohíbe esta contratación en algunos casos (como reemplazar a los trabajadores que están en huelga); e) se fija límite de tiempo para estas contrataciones.

reciben bajos salarios<sup>78</sup>. Por diversos factores, han sido principalmente las mujeres quienes se han visto “favorecidas” con la emergencia de empleos atípicos (generalmente temporales), característicos de diversas formas de subcontratación. Frente a aquella realidad, nos preguntamos: *¿Cómo se manifiesta aquello y que impactos tiene sobre la situación sociolaboral de trabajadoras mujeres que recientemente se incorporan al mercado laboral?*

Son esas y otras interrogantes las que pretendemos responder en este estudio dentro de la industria salmonera.

---

<sup>78</sup> Si bien también existen actividades subcontratadas típicamente masculinas, suele ocurrir que éstas requieran mayores niveles de calificación o que sean más especializadas, lo que genera que la remuneración recibida por los hombres sea mayor y más estable, con menos componentes variables.

## **CAPÍTULO II**

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Objetivos del estudio**

##### **Objetivo General:**

Indagar acerca de la implementación de formas de subcontratación llevadas a cabo dentro de plantas de procesamiento del salmón ubicadas en la décima región, profundizando en las principales consecuencias que ello ha generado sobre la situación socio-laboral de trabajadores subcontratados involucrados, y sobre el mercado del empleo.

##### **Objetivos Específicos:**

1. Realizar un diagnóstico sobre la industria salmonera en Chile y las condiciones laborales existentes al interior de las plantas de procesamiento de salmón.
2. Detectar las razones que han motivado la fragmentación de los procesos productivos y la externalización de ciertas etapas en la industria del salmón durante los últimos años.
3. Describir el tipo de relación existente entre algunas empresas mandantes y sus contratistas o suministradoras de personal.
4. Indagar acerca de las políticas de contratación llevadas a cabo por empresas mandantes, contratistas, subcontratistas y/o suministradoras de personal, y la forma cómo éstas se implementan.
5. Caracterizar la situación socio-laboral en que se encuentran trabajadores de contratistas, subcontratistas y/o suministrados, profundizando en aspectos como la estabilidad del empleo, su trayectoria laboral, la identificación o diversificación de intereses con otros trabajadores, su participación en organizaciones laborales. Averiguar estrategias que utilizan para paliar la precariedad de su empleo y sus principales demandas.
6. Averiguar cómo incide la masificación de las diversas formas de subcontratación sobre el mercado de trabajo en la décima región.
7. Examinar la relación entre el aumento de las estrategias de subcontratación, la precariedad laboral y el desempleo cíclico dentro del sector salmonero.



## **2.2. Hipótesis del Estudio**

La masificación del empleo en régimen de subcontrataciones en la industria salmonera contribuye a la conformación del “segmento secundario del mercado del trabajo”, integrado por trabajadores con empleo inestable, que se asumen y actúan como una masa laboral disponible para responder a las fluctuaciones del mercado, variando constantemente de un empleo a otro, resignándose a la situación de desempleo cíclico y obligados a desarrollar diversas estrategias de supervivencia.

Complementariamente, su presencia genera efectos negativos sobre la cohesión social del resto de trabajadores de la industria, como también cambios en la estructura del empleo. Sus pocas exigencias laborales y disponibilidad inmediata, actúan como obstáculo para la puesta en práctica de los derechos laborales del resto de trabajadores que tras largos esfuerzos han logrado establecer reglamentaciones pertinentes dentro de la industria.

## **2.3. Metodología de la investigación**

### **a) Carácter del estudio:**

Esta investigación es de carácter exploratorio. Debido a la insuficiente información sobre la subcontratación a nivel nacional, a la escasez de estudios sobre el tema en la industria salmonera, a la pobreza de datos estadísticos y a lo oculta que es aquella realidad, se estimó pertinente realizar un estudio exploratorio que nos aproximara a la situación existente dentro del sector salmonero y nos diera pautas para analizar las consecuencias de ello sobre el mercado del empleo. El estudio de tipo exploratorio permitió conocer más a fondo las diversas formas en que se lleva a cabo la subcontratación dentro de la industria (sobre todo el suministro de personal) así como la situación socio-laboral de algunos trabajadores subcontratados. La investigación también propone relacionar la masificación de las prácticas de subcontratación dentro de la industria salmonera con la inestabilidad laboral, indagando en los factores específicos que determinan esta práctica.

Para ello, hemos realizado un estudio de casos, utilizando técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad a los principales actores involucrados). Por el carácter del estudio, sus resultados no son fácilmente generalizables; y con las entrevistas realizadas pretendimos explorar más en la profundidad del fenómeno que determinar su extensión, analizando los efectos concretos que diversas modalidades de subcontratación generaban sobre el grupo de personas observadas y no sobre la totalidad de trabajadores. Los casos examinados expresan, por lo demás, distintas políticas de empleo de las empresas mandantes. A pesar de ello, tras el análisis efectuado, pueden generarse tipologías o factores recurrentes que derivan en situaciones relativamente similares y que son importantes de considerar en investigaciones posteriores.

#### **b) Localización del estudio:**

Como en la décima región se concentra más del 80% de la producción nacional de salmones y se han constituido múltiples cadenas de producción entre empresas matrices, contratistas y subcontratistas, la investigación se realizó allí. Específicamente nos centramos en la ciudad de Puerto Montt y sus alrededores, ya que aquella es una zona industrial donde se concentran múltiples plantas de procesamiento del salmón.

#### **c) Diseño de la muestra:**

Para llevar a cabo los objetivos de este estudio, se elaboró la siguiente muestra tomando en cuenta a diversos actores que de uno u otro modo participan en el proceso productivo del salmón dentro de la décima región.

- Dirigentes sindicales del sector salmonero: se entrevistó a cinco dirigentes -(dos de ellos en altos cargos dentro de las Federaciones de Trabajadores existentes en Puerto Montt: FETRAINPES y FETRASAL CHILE)- que nos dieron su visión sobre el fenómeno de la subcontratación y el empleo dentro de la industria del salmón.
- Autoridades de instituciones laborales, en calidad de informantes calificados: se entrevistó a dos altos funcionarios de la Dirección del Trabajo que se desempeñaron en las regiones salmoneras décima y undécima, que informaron sobre el fenómeno y sus manifestaciones e impactos concretos.

- Representantes de empresas contratantes: se entrevistó al gerente de operaciones de una empresa mandante, el que dio a conocer las políticas de externalización de la producción llevadas a cabo en su empresa, y la relación que entonces se establece con empresas que son sus contratistas. Además, informó de las prácticas laborales del conjunto de la industria salmonera en la región.
- Representantes de empresas sub/contratistas o suministradoras de personal: se entrevistó a dos representantes de una empresa suministradora de personal, que nos contaron como funcionaba su empresa, la relación con la empresa mandante y con sus trabajadores (políticas de gestión de recursos humanos de su empresa relativas a la selección de personal, capacitación, etc.)
- Trabajadores de contratistas, subcontratistas o suministrados que laboren en plantas de proceso de salmón: se entrevistó a doce trabajadores suministrados que nos contaron sobre su situación socio-laboral actual y sus principales demandas.

**d) Recolección de datos:**

El estudio comprendió tres etapas. La primera parte fue teórica, donde elaboramos un diagnóstico general de la situación y para ello accedimos a información cualitativa y cuantitativa de origen secundario, relativas al contexto en que se ha desarrollado el crecimiento de la industria salmonera, sus características generales y condiciones laborales, como también relativas a los procesos de flexibilización laboral y al surgimiento masivo del fenómeno de la subcontratación de actividades y de trabajadores. Para ello, nos informamos mediante diversas fuentes tales como estudios, encuestas y entrevistas previamente elaborados por la Dirección del Trabajo, por diferentes Fundaciones y ONG`s vinculadas con el tema de la salmonicultura (como Terram, Ecocéanos, Océana), o relacionadas con otros temas vinculados al estudio (como CEM, OXFAM, ICAL, etc.).

La segunda parte fue empírica, donde llevamos a cabo un estudio de casos y obtuvimos información cualitativa de origen primario mediante la aplicación en terreno de entrevistas a los principales actores. Hay que aclarar que en terreno tuvimos dificultades para acceder a empresas mandantes y contratistas que se encargaran del procesamiento del salmón, por lo que finalmente

podimos analizar lo ocurrido sólo dentro de dos empresas mandantes, sus respectivas empresas contratistas (suministradoras de personal), y los trabajadores suministrados.

La tercera parte del estudio comprendió el análisis de lo observado, cuyos resultados se presentan más adelante.

## CAPÍTULO III

### DIAGNÓSTICO DE LA INDUSTRIA SALMONERA EN CHILE

#### 3.1. Características generales de la industria

La inserción de nuestro país en una economía globalizada y competitiva, los procesos de desregulación laboral impuestos bajo el régimen militar y los cambios tecnológicos ocurridos en el último tiempo, han conllevado la incorporación de procesos flexibilizadores al interior del sector productivo. Al aplicarse formas de flexibilidad internas y externas, la organización del trabajo ha experimentado impresionantes transformaciones en todos los sectores productivos, como también le ha ocurrido a las empresas nacionales respecto a su organización y modo de actuar.

La industria salmonera no escapa a estos cambios, produciéndose una serie de modificaciones en su funcionamiento y organización desde su constitución a principios de la década del ochenta, hasta la fecha. Ello la ha llevado a tener importancia significativa en el desarrollo económico del país, experimentando un nivel de crecimiento muy alto sobretodo en los últimos 15 años, transformándose en un verdadero cluster y generando considerables aumentos en la productividad del sector. Sin embargo, diversos estudios llegan a la conclusión que esta industria ha crecido a costa de la precarización y desprotección de los trabajadores involucrados, ya que la productividad no se ha visto reflejada en mejores remuneraciones para los trabajadores: del total de ingresos generados por el sector, sólo un 12% se distribuye para cubrir los salarios de los empleados de la industria, mientras que un 57% se destina a materias primas y un 31% corresponde a la ganancia de los empresarios salmoneros<sup>79</sup>.

La salmonicultura se concentra principalmente en la décima región de Los Lagos (donde se lleva a cabo más del 80% de la producción nacional de salmónes). En cuanto a las cifras de producción, observamos un acelerado crecimiento industrial pasando desde las 80 toneladas a principio de los años ochenta, por 5.500 toneladas en 1988, a 206.000 toneladas embarcadas en

---

<sup>79</sup> Fundación Terram (2002a): “Crecimiento infinito: el mito de la salmonicultura en Chile”. Análisis de Políticas Públicas N° 12, Santiago

el año 2000<sup>80</sup>, lo que generó retornos por 973 millones de dólares. Según proyecciones, en el año 2010 se pondrán en el mercado alrededor de 500.000 toneladas de productos, convirtiéndose el país en el primer productor mundial de salmón cultivado<sup>81</sup>.

Entre el 40% y 45% de las empresas líderes del sector cuentan con capitales internacionales, lo que revela la fuerte tendencia hacia la transnacionalización de la industria, hecho que también se manifiesta en las industrias proveedoras de insumos estratégicos necesarios para la operación productiva de la actividad salmonera<sup>82</sup>. Complementariamente, esta industria se caracteriza por su orientación exportadora, siendo Japón y Estados Unidos los principales mercados de destino (a quienes va dirigido alrededor del 80% de las exportaciones), seguido por Europa (8%), Latinoamérica (5%) y otros países (8% restante).<sup>83</sup> El mercado japonés se caracteriza por demandar fundamentalmente un tipo de salmón determinado: el salmón Coho o llamado también salmón del Pacífico, el cual tiene un ciclo biológico estacional único (en época estival) y se produce fundamentalmente en Chile. Por su parte, el mercado norteamericano demanda fundamentalmente otra especie de salmón, el salmón Atlántico, el cual no presenta estacionalidades en su proceso de crecimiento y por ende, se cultiva y cosecha durante todo el año.

El boom de la salmonicultura ha conllevado la incorporación de un nuevo ritmo a la economía local de la décima región, la cual tradicionalmente se basaba en la pesca artesanal y semi-industrial, el cultivo y extracción de moluscos, la agricultura de chacras y el turismo en verano. Pero frente al surgimiento masivo de empresas dedicadas a la salmonicultura, los habitantes de la región abandonaron parcialmente las tareas agrícolas y comenzaron a buscar empleo en las nuevas empresas industriales. De modo complementario, y frente al alto grado de inserción en los mercados mundiales por parte de la industria, ésta ha necesitado aumentar la cantidad de mano de obra dedicada al cultivo y procesamiento del salmón, por lo que se ha buscado incorporar también a trabajadores de localidades cada vez más alejadas, incentivando la

---

<sup>80</sup> Fundación Terram (2002b): “De Pescadores Cultivadores del Mar: Salmonicultura en Chile”. Análisis de Políticas Públicas, N° 10. Santiago

<sup>81</sup> Díaz, Estrella (2003): “Transnacionalización de la industria salmonera: Aspectos socio-laborales de un proceso en curso” p, 11. Hexagrama Consultoras, Oxfam. Santiago.

<sup>82</sup> Id. p, 12.

<sup>83</sup> Fundación Terram (2005): “Cultivando pobreza: Condiciones laborales en la salmonicultura”. Registro de problemas públicos N° 18. Santiago

migración de mano de obra profesional y no calificada a la zona<sup>84</sup>. De este modo, la industria ha conllevado la incorporación de un gran número de trabajadores, ofreciéndose puestos de trabajo tanto en fases de integración vertical (pisciculturas, centros de cultivos y plantas de procesamiento) como en otras fases anexas (proveedores de bienes y servicios) lo que ha conllevado que en la actualidad existan alrededor de 45.000 empleos directos e indirectos generados por la industria salmonera, de los cuales cerca del 70% (31.500) son empleos directos. *Llama la atención que el surgimiento y consolidación de esta actividad económica se ha desarrollado en un territorio sin tradición industrial, lo que ha configurado un mercado de trabajo particular y una serie de impactos sociales, culturales y económicos sobre la población.*

Pese a ello, el notable crecimiento de la industria no se ha visto reflejado en la consecuente elaboración de estudios tendientes a analizar sus impactos concretos sobre la población. Frente al auge de la industria salmonera, la mayoría de los estudios se han centrado en aspectos económicos, tecnológicos o productivos, y mucho más reciente, en aspectos ecológicos. Pese a que el desarrollo de la industria comenzó a principios de la década de 1980, fue sólo desde mediados de la década de los noventa que se comenzó a tener conciencia que la actividad pesquera orientada hacia la exportación producía cambios en la estructura social, -sobre todo en una población sin pasado industrial-, lo que llevó a la realización de escasas investigaciones aisladas tendientes a analizar los impactos sociales, económicos, y/o laborales que el sector pesquero conllevaba, sin diferenciar aún entre diferentes actividades pesqueras específicas, como la salmonicultura<sup>85</sup>. Evidentemente aquella conciencia tardía ha estado relacionada con el florecimiento en Latinoamérica de la Sociología del Trabajo principalmente desde los años noventa, una de cuyas tendencias de análisis se ha centrado en el fenómeno de expansión del trabajo y de la forma como éste ha sido el principal factor de integración social (o de exclusión, en su ausencia).<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Montero, Cecilia: (2004). Op. Cit.

<sup>85</sup> Ver Salazar, Rebeca (1991): "Participación de la mujer en el sector pesquero chileno". CEM, Santiago. Díaz, Estrella (1994): "Impactos del modelo exportador en los trabajadores y el medio ambiente: Análisis de los sectores frutícola y pesquero".

<sup>86</sup> Abramo, L. (1999) Op. Cit.

Sólo desde comienzos del año 2000, hemos podido constatar la elaboración de estudios que analizan los impactos sociales inherentes al desarrollo de la salmonicultura<sup>87</sup>. Básicamente los primeros estudios –elaborados por fundaciones medio-ambientalistas como Terram, o instituciones vinculadas al gobierno como la Dirección del Trabajo-, constataban *a nivel general* que el desarrollo de la industria había conllevado cambios sociales y ambientales sobre una población y un lugar no acostumbrado a éstos, y que por ende habían surgido una serie de distorsiones ecológicas, sociales, económicas y laborales importantes de tomar en cuenta. Desde allí en adelante, ha habido un proceso de investigación persistente del tema, y por ende se comenzaron a elaborar estudios cada vez más específicos, abordando variadas temáticas vinculadas a género,<sup>88</sup> a condiciones laborales,<sup>89</sup> a fusiones y concentraciones de empresas,<sup>90</sup> a impactos culturales,<sup>91</sup> a aspectos ergonómicos,<sup>92</sup> entre otros. En fin, desde el año 2000 observamos que ha habido una investigación persistente, pero aún así poco desarrollada o acabada sobre los efectos socio-laborales que ha conllevado la salmonicultura sobre la población: estudios que básicamente han sido ejecutados por pocas instituciones del Estado y sobretudo por instituciones alternativas (ONG's) principalmente vinculadas a temáticas de género, medio ambiente y/o trabajo.

El proceso productivo del salmón tiene diversas etapas, por lo que existen pisciculturas, centros de cultivos y plantas de procesamiento asociadas a cada fase de producción del salmón. Como se trata de controlar el crecimiento de los peces y de manejar artificialmente su ciclo de vida, el proceso productivo es intensivo en conocimiento e innovación tecnológica. El ciclo de vida del salmón es largo y se desarrolla en vastas distancias que van desde el arroyo hasta el mar, por lo que las fases productivas geográficamente se encuentran distantes unas de otras pero operan de

---

<sup>87</sup> Ver Fundación Terram: (1998), (2001), (2002a), (2002b), (2002c), (2004a), (2004b), (2004c), (2005); o Dirección del Trabajo: (2000) “Cultivando el mar: para la calidad de las condiciones de trabajo”, (2001) “Diálogo que promete: sobre el trabajo en los cultivos marinos y plantas de procesamiento”, (2003) “Estudio ergonómico en plantas salmoneras de la X región”, o (2004) “Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la Xª región”; Ecocéanos, CEPAL (2004), Ical (2005), entre otros.

<sup>88</sup> Ver Díaz, E. y Espinoza, V. (2000); también Pinto, F. (2005), o “Radiografía del trabajo de las mujeres en la industria salmonera”, de Ecocéanos.

<sup>89</sup> Ver: Carrasco, Echeverría, Riquelme y Vega (2000), Díaz y Espinoza (2000), Echeverría (2001), Díaz (2003), Terram (2004c) y Terram (2005).

<sup>90</sup> Ver: Díaz (2003), Montero (2004), Terram (2004a), Terram (2004b).

<sup>91</sup> Ver Terram (2002b).

<sup>92</sup> Ver Apud, Lagos y Maureira (2003). Estudio Ergonómico en plantas salmoneras de la X región. Cuaderno de Investigación N° 17, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, Santiago.



modo sincronizado, como parte de todo un sistema productivo organizado. Básicamente, en un comienzo se cultivan reproductores, que al iniciar su maduración gonádica son trasladados desde plantales de engorda hacia estanques de agua dulce (pisciculturas), donde ocurre la ovulación y se fecundan las *ovas*. De allí comienza el desarrollo de los *alevines*, los cuales son transportados a lagos donde son cultivados y se transforman en *smolts*. Posteriormente los *smolts* son transportados al mar, (a los centros de cultivo), ubicándose en balsas-jaulas donde comienza el proceso de crecimiento y engorda, hasta su cosecha. Luego, ya sin vida, el salmón cosechado se transporta a las plantas de procesamiento, donde se filetea y procesa, incorporándole valor agregado y dándole forma a los diferentes productos de acuerdo a los requerimientos de los mercados de destino para los que serán exportados.

Las tres etapas de producción del salmón conllevan actividades industriales diferentes y por ende varían las condiciones laborales dentro de cada fase de producción, ya sea por las características propias de la actividad realizada, por la tecnología y conocimientos requeridos, por la estacionalidad del producto, entre otras razones. Considerando la complejidad de la industria, en este estudio analizaremos sólo la situación existente dentro de plantas de proceso.

### **3.2. Plantas de procesamiento del salmón**

*Si bien desde el año 2000 se han comenzado a desarrollar investigaciones tendientes a analizar los impactos sociolaborales de la industria salmonera, en la realización de los estudios las plantas de proceso de salmón han sido poco consideradas. Tomando en cuenta la mayoría de aquellos estudios focalizados –si es que no son todos-, y lo aportado por investigaciones que analizan a la industria salmonera en general, procederemos a describir aspectos relevantes para esta investigación relacionados con la fuerza de trabajo que labora dentro de plantas de proceso. Por lo tanto, elaboraremos un breve diagnóstico sobre aspectos relacionados con la organización del trabajo y tipo de funciones, remuneraciones, jornada laboral, tipos de contratos y proceso de externalización, en base a los estudios anteriores.*

En las plantas de procesamiento *se incorpora valor agregado al salmón*. Si bien en un comienzo las empresas se concentraban en la exportación de productos muy poco elaborados fundamentalmente para el mercado japonés, en la actualidad con la apertura de nuevos mercados

surge la demanda y consecuente exportación de productos con mayor elaboración, como filetes, porciones, y salmón ahumado.

Dentro de las plantas de procesamiento se usan tecnologías de última generación y una gran cantidad de trabajadores, con la capacidad de asumir tareas que aún no pueden ser realizadas por máquinas<sup>93</sup>. Son actividades intensivas en mano de obra, lo que hace que ésta sea más barata en relación a otros países productores de salmón; presentándose una gran ventaja comparativa para Chile que ha conllevado la consolidación del país dentro de este rubro.

En las plantas de proceso el mercado de trabajo es altamente segmentado, existiendo ocupaciones típicamente masculinas como otras típicamente femeninas, relacionado con las habilidades que cada grupo social tiene (cargas físicas v/s destreza manual, rapidez y delicadeza) y con las condiciones bajo las cuales se realiza la actividad (como el régimen de reclutamiento prolongado, o los mitos y prejuicios existentes en cuanto a género)<sup>94</sup>. Los hombres suelen concentrarse en tareas que requieren mayor fuerza y esfuerzo físico como el descabezado y el fileteado, mientras que las mujeres suelen especializarse en tareas que requieren agudeza visual, minuciosidad, motricidad fina y rapidez, como el despinado, desparasitado, recorte y prolijado. El número de mujeres que trabaja en plantas de procesamiento es muy alto, sobrepasando con creces al número de hombres en algunos casos. De hecho, algunos estudios establecen que en más del 60% de las plantas de proceso, la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores es mayor al 50%, lo que demuestra que la actividad pesquera es muy feminizada.<sup>95</sup> Se observa la creación de alternativas de empleo, especialmente para mujeres en algunas líneas específicas de procesamiento (como fresco enfriado, congelados y conservas).

### **3.2.1. Organización del trabajo y tipo de funciones**

En las plantas de procesamiento del salmón, el trabajo se organiza en turnos a líneas de producción en un sistema fabril de características tradicionales. El tipo de funciones que se

---

<sup>93</sup> Montero, C. (2004) Op. Cit.

<sup>94</sup> Díaz, E. (1994) Op. Cit.

<sup>95</sup> Díaz, Estrella y Espinoza, Viviana (2000): Proyecto “Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la Xª región” p, 14. Centro de Investigaciones Sociales Universidad ARCIS. Santiago.

realizan no permiten autonomía de decisión, puesto que quienes trabajan sólo deben seguir un parámetro determinado para obtener un producto final.

Existen distintos incentivos –como el bono de producción- que determinan la forma en que se llevará a cabo el ejercicio de las funciones, y que tienden a motivar una mayor velocidad en el proceso de producción o una mejor calidad de lo producido. Siempre el trabajo se caracteriza por su rapidez debido a la perecibilidad de los productos, pero cuando la empresa busca aumentar aún más la velocidad, estimula el rendimiento cuantitativo (mayor número de unidades del producto en determinado tiempo) y premia la rapidez individual; en cambio, cuando quiere mejorar la calidad de los productos, incentiva el buen desempeño grupal (según las cantidades del producto aceptadas o rechazadas) y estimula así el trabajo en equipos.<sup>96</sup> Por ende, de acuerdo a los objetivos de la empresa, la forma en que se trabaja puede ser con tendencia individual o grupal. Además, el trabajo se caracteriza por ser monótono y repetitivo, sobretodo para las mujeres<sup>97</sup>, con altas exigencias de calidad, y normalmente debe efectuarse de pie.

En general dentro de las plantas de proceso no hay rotación de los puestos de trabajo, y en caso de efectuarse, ésta sólo se lleva a cabo por razones operativas, como la falta de personal o frente a emergencias, y casi nunca por razones ergonómicas o para evitar la rutina<sup>98</sup>. Con la poca rotación existente, los trabajadores se exponen a mayores riesgos posturales y a sobreesfuerzos, sufriendo impactos negativos sobre su salud y su bienestar físico y mental.

### **3.2.2. Remuneraciones<sup>99</sup>**

Las remuneraciones dentro de la industria salmonera tienden a componerse de una parte fija y de otra parte variable. En algunas empresas es más relevante la parte fija de la remuneración

---

<sup>96</sup> Díaz, Estrella (2004): “Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la Xª región” p, 44. Aporte al Debate laboral N° 15. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

<sup>97</sup> En el 91% de los casos, las mujeres desempeñan trabajos repetitivos, según estudio citado en Apud, E. Lagos, S. y Maureira, F. Op. Cit. p, 47.

<sup>98</sup> Existe una relación directa entre el nivel de rotación y la tasa de accidentabilidad, por lo que es necesario aumentar el nivel de rotación en los puestos de trabajo para que haya un menor número de accidentes.

<sup>99</sup> Para mayor información sobre remuneraciones, ver ANEXO 3.

mientras que en otras la conjugación de la parte fija con la parte variable.<sup>100</sup> Ahora bien, a pesar de ello, y en términos formales, el sistema de remuneraciones de las empresas salmoneras es bastante homogéneo, componiéndose generalmente de cuatro aspectos (sueldo base, bono de producción, horas extraordinarias y gratificación), aunque cada uno de éstos se pondera distinto en cada empresa por lo que en la práctica los sueldos son bastante diferentes entre una y otra<sup>101</sup>.

Uno de los principales factores determinante de las diferencias en el monto de las remuneraciones es el tamaño de la empresa. Así, es común que las mayores remuneraciones se concentren en las grandes empresas. En éstas, el promedio mensual de la remuneración imponible es de \$231.882 pesos y de la remuneración mensual líquida es de \$187.825 pesos<sup>102</sup>. En las empresas menores las remuneraciones son bastante más bajas e incluso, en algunas el monto del sueldo base se encuentra fijado más bajo que el ingreso mínimo legal o se fija según ese límite.

No hay acuerdo formal entre las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres. Según Díaz, no existe diferencia significativa entre las remuneraciones pagadas por las actividades “típicamente femeninas” de aquellas “típicamente masculinas”, aunque un hecho que hay que considerar es que hay más hombres que se desempeñan en actividades mejor remuneradas<sup>103</sup>. Así, si bien las jornadas laborales y las condiciones en que se trabaja son las mismas para hombres y mujeres, hay una notoria diferencia salarial entre ambos, ya que mientras el 57% de las mujeres recibe menos de \$150.000, sólo un 31% de los hombres se ubica en ese rango.<sup>104</sup>

Ahora bien, mediante el establecimiento de un sueldo variable se vincula el esfuerzo y rendimiento de los trabajadores con la remuneración que éstos obtendrán. Para calcular el sueldo variable, muchas empresas priorizan la asistencia de los trabajadores mediante el bono de

---

<sup>100</sup> Por ejemplo, en un estudio de la Dirección del Trabajo se constató que en el 52,5% de las empresas encuestadas el sistema de pago más utilizado era el compuesto entre una parte fija y otra variable, mientras que en el 32,6% el salario era sólo fijo, y en el 15% sólo variable. Ver Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000): “Cultivando el mar: para la calidad de las condiciones de trabajo” p, 63. Cuaderno de Investigación N° 13. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago

<sup>101</sup> Díaz, E. (2004) Op. Cit.

<sup>102</sup> Id. p, 44

<sup>103</sup> Id.

<sup>104</sup> Pinto, Francisco (2005): “El castigo por ser mujer”. Publicado en La Estrella de Chiloé, 8 de mayo, 2005. Fundación Terram

asistencia. Llama la atención que en muchos casos, si el trabajador se ausenta por dos o más días en el mes, pierde la totalidad del bono. Ello implica que los trabajadores, para elevar sus bajos sueldos, tratan de no ausentarse *por ningún motivo* (incluso estando enfermos o teniendo licencia médica). Pero pese a su esfuerzo por no faltar al trabajo, las tasas de ausentismo en las industrias procesadoras son bastante altas, sobretodo en el caso de las mujeres<sup>105</sup>.

No están claras las razones de la alta tasa de ausentismo de las trabajadoras, sin embargo el tipo de trabajo que efectúan en las plantas de proceso, caracterizado su rapidez, movimientos repetitivos y que sobrexigen el uso de determinados músculos de la muñeca, codo y hombros, posiciones corporales incómodas, ambiente de trabajo frío y húmedo, entre otros, favorece la emergencia de patologías como tendinitis, lumbago, entre otras. Paralelamente, muchas trabajadoras, además de la actividad productiva deben encargarse de las labores domésticas y del cuidado de sus hijos.

Otro factor importante en el cálculo del sueldo variable, es el bono de producción, el cual corresponde a un monto de dinero que premia la velocidad y/o la calidad del trabajo. Como ya señalamos, este bono responde a las necesidades de la empresa en términos cuantitativos (premiando la rapidez individual) o de mejoramiento de la calidad de los productos (incentivando el buen desempeño grupal). En la práctica, la existencia del bono de producción implica para los trabajadores una fuerte presión para lograr los resultados exigidos. Deben trabajar muy rápido y no “perder el tiempo” de ningún modo.

Ahora bien, la estrategia empresarial de flexibilizar las remuneraciones y de calcular el sueldo según el nivel de rendimiento (a más productos, mayor remuneración), en cierto modo ha sido legitimada mediante los procesos de negociación colectiva que se han desarrollado al interior de muchas empresas. De todos modos, los intentos sindicales se han centrado en tratar de equilibrar los montos fijos y los variables, tratando también de ampliar la parte fija de la remuneración<sup>106</sup>. Según datos de la Dirección del Trabajo, en el año 2005 se registraron 17 negociaciones colectivas (con 1.379 trabajadores involucrados) en el sector salmonero de la décima región. Pese a ello, en general existe disconformidad por parte de los trabajadores respecto a estas

---

<sup>105</sup> Ver Tabla 17 en letra a), ANEXO 4.

<sup>106</sup> Díaz, E. (2004) Op. Cit.

negociaciones<sup>107</sup>. Ello se justifica por la rigidez de las empresas para acceder a sus peticiones, como también por la poca preparación y conocimiento que los dirigentes sindicales y los trabajadores tienen de sus derechos laborales. Algunos estudios afirman que los empresarios salmoneros, cuando han realizado negociaciones colectivas con los trabajadores, no han respetado “la máxima” bajo la cual los aumentos salariales se harían efectivos *vis a vis* y en forma paralela con aumentos de la productividad<sup>108</sup>.

La *productividad* se entiende como una relación cuantitativa entre la producción generada y los factores de producción (mano de obra, capital, maquinaria, etc.) que se usan para producirla. Se observa que en la industria salmonera existe un desafío por aumentar la productividad y convertir la eficiencia en un hábito, (tratando de hacer el trabajo un poco más rápido, mejor y más barato)<sup>109</sup>. Supuestamente, para que los aumentos de productividad deseados no impliquen perjuicios para los actores involucrados, se hace necesario un trabajo conjunto entre éstos. Sin embargo, diversos organismos acusan que las utilidades de la industria salmonera no han sido repartidas como corresponde a los actores involucrados y que la distribución funcional del ingreso ha sido altamente regresiva, puesto que los salarios no han sido ajustados a los incrementos de la productividad<sup>110</sup>.

La participación de los salarios y de los impuestos en el valor agregado ha disminuido, mientras que la participación de las ganancias ha aumentado, como se comprueba en un estudio de Terram que destaca que del valor total de una tonelada de salmón, la participación del costo salarial sólo es el 12%, mientras que el retorno al capital es mayor al 30%. En ese estudio también destacan que en la última década la industria del salmón creció un 540%, y pese a ello, el sueldo promedio de los trabajadores de la X y XI región sólo creció un 83,9%.<sup>111</sup> Ello se condice con lo señalado anteriormente por la misma fundación en 1998, donde mostraban que los mayores ingresos generados por la industria salmonera beneficiaron menos a los trabajadores

---

<sup>107</sup> Casi el 80% de los trabajadores encuestados por Terram evaluó como regular, mala o muy mala la última negociación colectiva. Ver Fundación Terram, (2005). Op. Cit. p. 31.

<sup>108</sup> Fundación Terram (1998): “La ineficiencia de la salmonicultura en Chile: aspectos sociales, económicos y ambientales”. Registro de Problemas Públicos N° 1. Santiago. Ver letra b) en ANEXO 3.

<sup>109</sup> Díaz, E. (2004). Op. Cit.

<sup>110</sup> Ver gráfico N°4 en ANEXO 3, letra b).

<sup>111</sup> Fundación Terram (2004c): “Salmonicultura y Trabajo: Una Relación Injusta”. Análisis de Coyuntura N° 4. Santiago.

y al Estado, y más aún, dentro de los trabajadores, los más afectados fueron los menos capacitados<sup>112</sup>.

### 3.2.3. Tiempo y duración de la jornada

*Este es otro aspecto crítico reconocido en las plantas de procesamiento, tanto por la organización de la jornada del trabajo como por su extensión diaria. Como se trabaja con materia prima caracterizada por su rápida perecibilidad y para un mercado extranjero que exige elevadas normas de calidad, las jornadas de trabajo suelen ser muy intensas y extenderse más allá de los horarios establecidos.*

La jornada de trabajo, en general es ordinaria, extendiéndose hasta 48 horas a la semana distribuidas en 5 o 6 días. Se suele trabajar en jornadas diurnas, de lunes a sábado, aunque también hay plantas de proceso donde se trabaja en sistemas de turnos, los cuales suelen distribuirse en tres horarios: turnos de mañana, de tarde o vespertinos, y de noche<sup>113</sup>.

Respecto a las pausas durante la jornada, por lo general se respeta la pausa de colación -la cual suele durar 1 hora y en menor medida, media hora-, aunque las empresas no suelen incorporar otro tipo de pausas programadas. En algunas empresas incluso hay restricciones para acceder a los servicios higiénicos<sup>114</sup>, situación que al parecer de muchos trabajadores, tiene relación directa con el sistema de remuneraciones variables<sup>115</sup>.

Respecto a la existencia de tiempos de descanso durante la jornada de trabajo, los resultados varían de una empresa a otra. El estudio de Terram reveló que un alto porcentaje de trabajadores

---

<sup>112</sup> Fundación Terram (1998). Op. Cit.

<sup>113</sup> Ver Tabla 18 en ANEXO 4, letra b).

<sup>114</sup> Según estudio de la Dirección del Trabajo, (Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000) Op. Cit.), de las 34 plantas consultadas, en sólo 2 había libre acceso al baño, en otras 7 el acceso era libre pero con control higiénico de las manos y en las 25 restantes había algún tipo de restricción. El estudio de Terram también llega a conclusiones similares al señalar que el 45% de los trabajadores encuestados consideraba que el tiempo destinado por la empresa para ir al baño era regular, malo o muy malo.

<sup>115</sup> Echeverría, Magdalena (2001): “Diálogo que promete: sobre el trabajo en los cultivos marinos y plantas de procesamiento” p. 9. Temas Laborales N° 17. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

(58%) estaba conforme con ese tiempo, aunque pese a ello, un 14% de los encuestados no recibía ningún tiempo para descansar durante la jornada. Ello puede conllevar serios problemas físicos y emocionales (como stress) para los trabajadores por las características de la labor que desempeñan.

Respecto a la extensión de la jornada, diversos estudios han señalado que es común que se trabaje en horas extraordinarias, sobretodo en las empresas con orientación exportadora. Los datos existentes hasta el año 2000 revelaban que en casi el 90% de las empresas del sector se solía trabajar en horas extraordinarias (por lo menos 2 horas extras). Sin embargo, estudios más recientes revelan que la extensión de la jornada no es una práctica generalizada a todo el sector, puesto que en los últimos años ha habido mejoras en el tema al interior de grandes empresas<sup>116</sup>.

#### **3.2.4. Tipos de contratos**

Es un hecho incuestionable la constante variación en la dotación de personal al interior de las empresas salmoneras, lo que revela que se han producido cambios en los tradicionales tipos de contratos entre empleadores y trabajadores, haciendo más fácil la posibilidad de contratar y de despedir según las necesidades de la empresa. Esto se ve reforzado por cifras entregadas por Díaz y Espinoza, en cuyo estudio se observó que en sólo un año, en el 60.8% de las empresas consideradas aumentó el número de ocupados, mientras que en el 43,5% disminuyó; lo que respondía de distintos factores como el aumento de la producción o la baja en la disponibilidad de materia prima<sup>117</sup>.

Según los datos a los que hemos tenido acceso, en las plantas de proceso prima la existencia de contratos indefinidos, como se observa en la tabla siguiente, en la cual vemos que de un total de 23 plantas consideradas, en más de la mitad de ellas, más del 80% de los trabajadores posee contrato indefinido.

---

<sup>116</sup> Al respecto, ver letra c) en ANEXO 4.

<sup>117</sup> Díaz, E. y Espinoza, V. (2000). Op. Cit. p, 14



**TABLA 1.**

**Proporción de trabajadores con contrato indefinido dentro de plantas de procesamiento**

<b>Porcentaje de trabajadores con Contrato Indefinido (sobre el total de trabajadores)</b>	<b>Número de plantas</b>
De 30% a 50%	2
De 50% a 60%	2
De 60% a 80%	4
De 80% a 99%	4
100%	11
<b>Total</b>	<b>23</b>

Fuente: Díaz y Espinoza (2000)

En otro estudio elaborado por la Dirección del trabajo -realizado tanto en centros de cultivos como en plantas de procesamiento, en un periodo de baja producción y por ende con una planta más estable de trabajadores al interior de las empresas- se estableció que del 100% de los trabajadores directamente contratados por las empresas encuestadas, un 78% tenía relación contractual indefinida. Pese a ello, llama la atención el alto porcentaje de trabajadores que tenía un contrato distinto al indefinido, ya que un 11,4% de los trabajadores encuestados tenía contrato a plazo fijo y un 9,5% tenía contrato por faena o servicio<sup>118</sup>, todo esto en un periodo de baja producción, cifra que evidentemente aumenta en épocas peak (verano) o de mayor producción.

**TABLA 2. Relación contractual de los trabajadores contratados directamente (en porcentajes)**

<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Indefinido	80,6	75,4	78,5
A plazo fijo	10,6	12,6	11,4
Por obra, faena o servicio	8,2	11,6	9,5
Honorarios	0,4	0,1	0,3
Sin contrato	0,2	0,3	0,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: “Cultivando el mar para las condiciones de trabajo”

Si desglosamos los resultados anteriores según tipo de contrato y género, como se muestra en el siguiente cuadro, podemos llegar a conclusiones inquietantes.

<sup>118</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit. p, 51

**TABLA 3. Relación contractual de los trabajadores propios**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Trabajadores propios indefinidos	3.983 (62%)	2.417 (38%)	6.400 (100%)
Trabajadores propios a plazo fijo	523 (56%)	405 (44%)	928 (100%)
Trabajadores propios por obra, faena o servicios	405 (52%)	371 (48%)	776 (100%)
Trabajadores propios a honorarios	19 (86%)	3 (14%)	22 (100%)
Trabajadores propios sin contrato	12 (55%)	10 (45%)	22 (100%)
<b>Total</b>	4.974 (60%)	3.321 (40%)	8.295 (100%)

Fuente: Cultivando el mar: para la calidad de las condiciones de trabajo.

Tomando en cuenta que de los trabajadores propios de las empresas, un 60% eran hombres y un 40% eran mujeres, podemos sacar algunas conclusiones del cuadro anterior. Supuestamente, el porcentaje de hombres según cada tipo de contrato, debería ser cercano al 60%, y el de mujeres al 40%. Sin embargo, aquella relación no se cumple: el porcentaje de mujeres que poseen contratos distintos al indefinido tiende a aumentar en relación a los hombres, como se observa en la posesión de contratos a plazo fijo, contratos por obra, faena o servicios, o en la ausencia de contrato<sup>119</sup>. Lo anterior revela que las mujeres suelen sufrir más profundamente la precarización del empleo al desempeñarse en “empleos atípicos”, caracterizados por su inestabilidad, corta duración, ausencia de beneficios, etc.

En la Tabla N° 2 observamos que el porcentaje de trabajadores contratados a plazo fijo (tanto en plantas de proceso como en centros de cultivo) no es menor, siendo el segundo tipo de contrato más utilizado luego del indefinido. Según algunos estudios el promedio de trabajadores contratados a plazo fijo dentro de la industria es menor al 30%,<sup>120</sup> aunque el porcentaje de trabajadores contratados de este modo varía de empresa a empresa fluctuando desde un 10% a un 70%. De todos modos es común escuchar denuncias de mujeres indicando que se trabaja mayoritariamente con contrato a plazo fijo y en menor proporción con contrato indefinido, lo que genera ciertos cuestionamientos respecto a los datos otorgados por las mismas empresas al respecto.

<sup>119</sup> Id.

<sup>120</sup> Díaz, E. y Espinoza, V. (2000). Op. Cit. p, 15

**Ahora bien, el problema está en que muchos de los trabajadores contratados a plazo fijo son eventuales, trabajadores que sólo son contratados en determinados periodos del año debido a la estacionalidad del producto, al aumento de la materia prima en ciertas ocasiones, o al aumento de las ventas.** Algunas cifras indican que alrededor del 40% del empleo al interior de las plantas de procesamiento es eventual<sup>121</sup>, otros estudios estiman que es alrededor del 30% aunque señalan que por cada 200 trabajadores contratados directamente, hay 40 en forma temporal<sup>122</sup>. Las cifras varían según la época del año, y es un hecho que en épocas peak de producción es realmente significativo el número de trabajadores eventuales. Más allá de las cifras exactas, llama la atención que es una gran proporción de trabajadores, y de ellos hay una gran cantidad de mujeres que trabajan bajo estas condiciones, muchas de las cuales suelen trabajar “a trato” (por hora, día o kilo) sin tener contrato<sup>123</sup>.

Hay quienes aseguran que el plazo de contratación más recurrente es hasta un año, y en muchos casos, este plazo es manipulado por los empleadores, ya que al terminar ese periodo, prescinden de las trabajadoras durante dos meses para luego volver a contratarlas por otro año más.<sup>124</sup>

No existen muchas cifras respecto al nivel de despidos al interior de la industria salmonera, aunque observamos una gran cantidad de denuncias por despidos injustificados, sobretodo de dirigentes sindicales, de trabajadores de contratistas, aunque también de mujeres embarazadas<sup>125</sup>. En el estudio de Terram, un 30% del total de encuestados reconoció haber sufrido prácticas antisindicales, de las cuales, el 28% correspondían a amenazas de despido y el 20% al despido injustificado.

### **3.3. Externalización de la producción dentro de la industria salmonera**

Según los estudios a los que accedimos, la descentralización de labores menores (en el sector pesquero en general) cada vez se presenta con mayor fuerza en las grandes empresas, quienes

---

<sup>121</sup> Díaz, E. (1994) Op. Cit. p, 55

<sup>122</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit. pp 27 y 56

<sup>123</sup> Díaz, E. y Espinoza, V. (2000). Op. Cit. p,16

<sup>124</sup> Ecocéanos, “Radiografía del trabajo de las mujeres en la industria salmonera”

<sup>125</sup> Datos de Terram en “Cultivando Pobreza”, revelan que sólo en Febrero del 2005, fueron despedidos 7 dirigentes sindicales de la empresa pesquera Río Dulce, 10 mujeres embarazadas de la empresa Pacific Star de Quellón, y 180 trabajadores de un contratista, que no les pagó el finiquito y solo les pagó \$30.000 a los hombres y \$20.000 a las mujeres.

derivan a pequeñas empresas y talleres locales que actúan como contratistas, actividades tales como la fabricación y reparación de redes, reparación de motores, etc.<sup>126</sup> Específicamente en cuanto a la salmonicultura –considerando pisciculturas, centros de cultivo y plantas de procesamiento- no tenemos datos respecto a qué actividades concretas son las que se subcontratan principalmente, pero sí sabemos que en los últimos años se han llevado a cabo reestructuraciones al interior de las empresas salmoneras, muchas de las cuales han terminado concentrándose. Mediante procesos de adquisición o fusión entre empresas, se ha reducido el número de agentes que participan en esta actividad, pasando desde alrededor de 100 empresas en 1993, a alrededor de 50 en la actualidad, de las cuales son sólo cerca de 10 empresas las que controlan la mayoría de los embarques.<sup>127</sup> Lo anterior implica que son pocas las empresas que controlan el proceso productivo, las cuales, para operar, requieren del trabajo complementario de otras empresas encargadas de realizar fases o partes del proceso: las empresas contratistas y subcontratistas.

La existencia de un gran número de *empresas contratistas y subcontratistas* es una realidad incuestionable dentro del ámbito de la salmonicultura, según informantes calificados. Tanto así que la Directora del Trabajo de la décima región señala que hay salmoneras que cuentan con más de 40 empresas prestadoras de servicios. Luisa Vera, -vicepresidenta de la Federación de Industrias Pesqueras-, destaca que más del 50% de los operarios del sector trabajan con contratistas y subcontratistas, cifra que según Inspector del Trabajo de Castro es aún mayor<sup>128</sup>. Esto se condice con el hecho que los principales cambios en la política de recursos humanos de las empresas salmoneras, han apuntado -según declaraciones de éstas mismas-, a la subcontratación de actividades y a externalización de servicios.<sup>129</sup>

Las cifras de subcontratación al interior de empresas salmoneras son altas, y si bien varían levemente según la fuente, tanto organismos oficiales como no oficiales coinciden en que es un tema creciente, muy arraigado en el sector y que conlleva la precariedad del trabajo. Además se caracteriza por ser un tema oculto, que bordea la ilegalidad y por ende, muchas personas no se atreven a reconocer que trabajan de ese modo ni a otorgar información. Lo anterior implica que

---

<sup>126</sup> Díaz, E. (1994) Op. Cit. p, 51

<sup>127</sup> Díaz, E. (2004) Op. Cit. p, 16

<sup>128</sup> Fundación Terram (2005). Op. Cit.

<sup>129</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000) Op. Cit. p, 49

las cifras oficiales siempre sean menores a la realidad. El Centro Ecoceános destaca que alrededor del 60% de la mano de obra del sector proviene de empresas subcontratistas.<sup>130</sup> En el estudio de la Dirección del trabajo, del total de trabajadores encuestados que trabajaban en plantas de procesamiento del salmón, casi un 9% correspondía a trabajadores externos a la empresa, como se muestra en el siguiente cuadro<sup>131</sup>.

**TABLA 4.**  
**Trabajadores propios y externos a la empresa (planta de procesamiento)**

<b>Situación</b>	<b>N° de trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
Trabajadores propios de la empresa	8.295	91,32%
Trabajadores Subcontratados	301	3,31%
Trabajadores Suministrados	487	5,36%
<b>Total</b>	<b>9.083</b>	<b>100%</b>

Fuente: en base a “Cultivando el Mar” (Terram, 2005)

Al observar el cuadro anterior vemos que los trabajadores externos pueden ser catalogados como subcontratados o como suministrados, lo que responde a una categorización conceptual elaborada con fines aclarativos que hace referencia al *objeto que se subcontrata*. Generalmente los trabajadores de subcontratistas trabajan tanto en centros de cultivo como en plantas de procesamiento, mientras que los trabajadores suministrados suelen desempeñarse sólo en estas últimas.

Diversos estudios demuestran que la mayoría de las empresas salmoneras que trabajan con personal externo, lo hacen mediante la subcontratación y no mediante el suministro. Por ejemplo, en el estudio de la Dirección del Trabajo, de un total de 67 establecimientos, en 28 reconocieron trabajar con subcontratados, y sólo en 3 establecimientos trabajaban con suministrados. Del mismo modo, en otro estudio<sup>132</sup>, de un total de 23 plantas de procesamiento, 2 reconocieron trabajar con empresas contratistas y sólo una utilizaba trabajadores suministrados por un tercero.

<sup>130</sup> Terram (2005). Op. Cit. p, 18

<sup>131</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit.

<sup>132</sup> Díaz, E. y Espinoza, V. (2000). Op. Cit. p, 15

Para el trabajo dentro de plantas de procesamiento, las empresas tienden a trabajar con personal externo (suministrado o subcontratado) por diversos motivos. Respecto a la subcontratación, muchas veces se opta por ésta porque que implica una reducción de costos económicos, o también porque en determinadas instancias (momentos “peak” o temporadas) se hace necesaria una mayor cantidad de personal. Respecto al suministro de trabajadores, fundamentalmente se lleva a cabo por razones económicas (ahorro), por la facilidad de su reclutamiento y porque facilita las tareas de administración. Ahora bien, llama la atención que algunas empresas usuarias se consiguen trabajadores externos mediante el “préstamo de trabajadores” desde una empresa a otra, lo que sucede principalmente en plantas de procesamiento que se proveen de trabajadores provenientes de empresas maquiladoras<sup>133</sup>.

#### **3.4. Razones que han llevado al creciente desarrollo del sector**

El crecimiento de la industria salmonera ha obedecido a una serie de factores que se han conjugado, entre los que se encuentran las *ventajas comparativas del país* –como sus condiciones geográficas y naturales, el bajo costo de la mano de obra, la desigual distribución de la riqueza en el sector, y las políticas de incentivos impulsadas desde el sector público<sup>134</sup>–, como también las *capacidades competitivas* que han adquirido las empresas salmoneras dentro del contexto de globalización del mercado mundial.

La existencia de algunas “*ventajas comparativas del país*”, como la fácil entrega de concesiones acuícolas para la salmonicultura y el no pago por el uso de recursos hídricos necesarios para la industria, ha implicado costos graves sobre el medio ambiente y sobre la población, los cuales no han sido incorporados en los gastos de la industria<sup>135</sup>. Debido a residuos de alimentos que se les da a los salmones, a sus desechos orgánicos y al uso de diferentes productos químicos, se ha producido el fenómeno de eutrofización, impactando negativamente sobre mares y lagos del sur

---

<sup>133</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit. p, 55

<sup>134</sup> Como la “Ley Austral N° 19.606” de 1999, que da crédito tributario de hasta el 40% a las inversiones realizadas en la XI y XII región y en la Provincia de Palena; o la “Ley Navarino N° 18.392” de 1985, que establece exenciones tributarias para empresas que desarrollen actividades industriales o de explotación de las riquezas del mar, entre otros, en la XII Región.

<sup>135</sup> Según estimaciones de Fundación Océana, entre los años 1990 y 2003, la suma de los costos ambientales de la industria salmonera se situó entre los 829 y 1.625 millones de dólares

de Chile. Además, el no poco frecuente escape de salmones de sus balsas-jaulas, afectan a la actividad de los pescadores artesanales, puesto que los salmones exóticos predan y compiten con las especies locales, lo que genera la disminución y alteración de su fuente de trabajo.

Del mismo modo, la mano de obra barata, unido a la desigual distribución de la riqueza es una clara ventaja comparativa que ha posibilitado la expansión del sector salmonero. Es evidente la diferencia entre la concentración de capitales y la inequidad social, lo cual se expresa en empleos de mala calidad, bajos salarios, deficientes condiciones y medio ambiente laboral, y relaciones laborales poco transparentes.<sup>136</sup> El trabajo dentro de las plantas de proceso es intensivo en mano de obra, pero el tipo de funciones que se realizan no permiten autonomía de decisión y en su mayoría se caracterizan por ser rápidas y repetitivas, sin requerir un alto nivel de calificación para desempeñarlas. De hecho, el grueso del personal tiene bajos niveles de calificación; y según algunos estudios sólo un 13,8% del personal son trabajadores especializados, mientras que el 76% restante no son calificados (87% mujeres y 70% hombres)<sup>137</sup>, y por ende es mano de obra muy barata. Del mismo modo, vimos que las utilidades de la industria salmonera no han sido repartidas como corresponde a los actores involucrados y los salarios no han sido ajustados a los incrementos de la productividad, lo que demuestra la desigual distribución de la riqueza generada por el sector. Por ejemplo, entre 1986 y 1998, la productividad media del trabajo creció en un 16,6%, pero los salarios reales de la industria sólo crecieron un 13,9%, lo que revela la disminución de los salarios en el valor de la producción. Además, más del 80% de los operarios del sector apenas alcanza el salario mínimo, pese a las enormes utilidades de la industria<sup>138</sup>.

Además de las incontables “ventajas comparativas” que hacen de nuestro país el paraíso para el establecimiento de la industria salmonera, hay que resaltar que el impresionante desarrollo del sector también se ha visto impulsado por una serie de acciones estratégicas o *capacidades competitivas* adquiridas por las empresas del sector, y es justamente la constatación de aquellas estrategias –**y su impacto sobre la masa laboral**-, lo que queremos analizar en este estudio.

---

<sup>136</sup> Díaz, E. (1994). Op. Cit. p, 63

<sup>137</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit. p, 30

<sup>138</sup> Fundación Terram (1998). Op. Cit.

**TABLA 5. Factores que han permitido el crecimiento de la industria salmonera**

<b>Factores</b>	<b>Características</b>
Ventajas Comparativas del país	Condiciones geográficas y naturales
	Bajo costo de mano de obra
	Desigual distribución de la riqueza en el sector
	Políticas de incentivos desde el Estado
Capacidades Competitivas de las Empresas	Implementación de estrategias de flexibilidad interna y externa
	Cambios en las relaciones entre empresas

En el marco teórico señalamos que dentro de un nuevo contexto globalizado, cambiante y muy competitivo, las empresas han debido ejecutar variadas estrategias para poder responder rápidamente y con eficacia a las fluctuaciones de la demanda. La gran presión para reducir sus costos, unido al aumento de las exigencias de calidad de sus clientes, las han llevado a innovar en la gestión, organización del trabajo y en las relaciones con otras empresas. Por ejemplo, como forma de adaptación y búsqueda de rentabilidad, las empresas del sector salmonero han llevado a cabo reestructuraciones y cambios en sus relaciones comerciales con otras empresas, produciéndose fusiones entre ellas, la creación o desaparición de muchas otras y la transnacionalización de la industria. Los procesos de concentración de empresas, han conllevado la reducción del número de agentes que participan en esta actividad y el aumento en el tamaño y capacidad de acción de las empresas existentes. Si bien en 1994 existían 65 compañías, actualmente operan sólo 32, de las cuales sólo 8 controlan el 70% de la producción nacional<sup>139</sup>.

Ahora bien, dentro de este contexto de búsqueda de rentabilidad y adaptación en un ambiente muy competitivo, la gestión en flujo continuo, la producción sobre pedido, la respuesta inmediata a las coyunturas del mercado se han transformado en imperativos categóricos que las

<sup>139</sup>Terram (2004b): “Fusiones de empresas en la industria salmonera: Concentrando riqueza”. Análisis de Coyuntura N° 3. Santiago.



empresas han asumido mediante la implementación de estrategias flexibilizadoras, tanto internas como externas.

La *incorporación de estrategias flexibilizadoras* queda claramente reflejada dentro de la industria salmonera cuando observamos la composición de las remuneraciones recibidas por los trabajadores, existiendo una relación directa entre el salario y la productividad de éstos, (aunque la productividad se encuentra muy por debajo de los salarios). Mediante la existencia de diversos incentivos se trata de aumentar el esfuerzo físico de los trabajadores y su rendimiento, lo que genera cambios evidentes en la composición del salario, siendo preponderante la fracción variable de éste. Mediante las estrategias de flexibilidad salarial se tiende a incorporar en la mentalidad de los trabajadores un fuerte individualismo, dejando de lado la idea del emparejamiento de los salarios de acuerdo a ciertos índices, para optar en cambio por la existencia de salarios variables dependiendo del grado de esfuerzo y productividad de cada individuo aislado.

Del mismo modo, se observa un alto grado de flexibilización del tiempo de trabajo dentro de las plantas de proceso del salmón. En todas las empresas, las jornadas se caracterizan por su alta intensidad; y dependiendo de la empresa, pueden caracterizarse también por su extensión. Mediante la existencia de turnos de día, vespertinos y de noche, o del alargamiento de la jornada a través del trabajo en horas extras, las empresas suelen funcionar durante prácticamente todo el día y todo el año, aprovechando al máximo sus capacidades operativas, controlando el calendario del insumo laboral y aumentando con ello su productividad. La intensidad y extensión de la jornada en muchos casos genera problemas para los trabajadores que sufren altas exigencias físicas y emocionales, las cuales les dejan muy poco tiempo para recuperarse, para descansar y para estar en su hogar o con su familia. Si bien se ha flexibilizado el tiempo de trabajo, no se ha hecho notoria en el grueso de las empresas una política de flexibilidad de las tareas, lo que se ve reflejado en la escasa participación –limitada a un trabajo poco especializado, monótono y repetitivo- de los trabajadores sobre el proceso productivo<sup>140</sup> y por ende en la poca integración de los trabajadores con la empresa donde se desempeñan.

---

<sup>140</sup> La única estrategia flexibilizadora que observamos en el ámbito de las tareas y la organización del trabajo alude al cambio en el ejercicio de las funciones, cuando se incentiva el trabajo individual o en equipo, dependiendo de las necesidades de la empresa. Evidentemente aquella estrategia no busca la integración del trabajador, sino una mayor rentabilidad y producción para la empresa.

*También es evidente la flexibilización que ha habido dentro del sector salmonero sobre los tipos de contratos laborales y sus duraciones, lo cual ha apuntado a satisfacer las necesidades empresariales a corto plazo y ha generado una alta tasa de rotatividad e inestabilidad del empleo.* Llama la atención que más del 20% de los trabajadores asalariados del sector no cuentan con contrato indefinido<sup>141</sup>. Se observa el surgimiento de contratos atípicos, habiendo gran presencia de contratos temporales, ya sea a plazo fijo o contratos por obra o faena. La duración de muchos de estos contratos depende de los requerimientos empresariales y de las características del producto y del contexto en que se produce, lo que genera que alrededor del 30% de los trabajadores de plantas de procesamiento sean contratados de forma eventual. **Los contratos atípicos se han extendido con mucha fuerza en determinados segmentos sociales, sobretodo en el caso de las mujeres trabajadoras, o en el caso de los trabajadores de contratistas y de subcontratistas,** quienes se han visto seriamente afectados por las carencias que conlleva este tipo de contrato. La existencia de una proporción significativa de contratos atípicos implica la precarización del empleo en cuanto conlleva inestabilidad laboral e implica la falta de acceso a ciertos derechos laborales fundamentales, además conlleva menores impedimentos para despedir a los trabajadores, lo que se expresa en las altas tasas de denuncias por parte de de sindicatos y trabajadores particulares.

Por último, también vemos que se han llevado a cabo estrategias tendientes flexibilizar la masa laboral, haciéndose cada vez más fácil y común la incorporación o retiro de personal a través de la acción de terceros, bajo la figura de la subcontratación de la producción o de trabajadores. La externalización de las contrataciones es un fenómeno ampliamente desarrollado en el sector de la industria salmonera, y que por su complejidad e impacto merece un análisis aparte. Principalmente se tiende a subcontratar actividades mediante la existencia de una empresa contratista que se encarga de ello, aunque también se observa el surgimiento de modalidades de suministro de personal, -como el “préstamo de trabajadores”-, muchas de las cuales no son reconocidas porque bordean la ilegalidad. Fundamentalmente la recurrencia a personal externo

---

<sup>141</sup> En el estudio de la Dirección del Trabajo se señala que un 20% de los trabajadores directamente contratados por las empresas no tenían contrato indefinido, pero aquello era considerando tanto centros de cultivo (donde la situación es más estable) como plantas de proceso, y en un periodo de baja producción cuando se contaba con una planta más estable de trabajadores al interior de las empresas. Por ende, el porcentaje promedio de trabajadores que no tienen contrato indefinido en las plantas de proceso debe ser mayor.

se justifica por la reducción de costos económicos que implica para la empresa, aunque también por otras facilidades anexas que conlleva (como el facilitamiento de tareas administrativas, o debido a necesidades coyunturales de personal, etc.). Sin embargo, esta práctica tiende a favorecer a la empresa y no a los trabajadores de contratistas, de subcontratistas, o suministrados, al ver seriamente afectados sus derechos laborales y experimentar la precarización de su empleo.

### **3.5. Algunas observaciones propias en torno al diagnóstico**

Observando el diagnóstico del sector salmonero basado en estudios anteriores, los cambios ocurridos en las relaciones comerciales entre las empresas, y tomando en cuenta aspectos relativos a remuneraciones, jornada de trabajo, tipos de contrato, externalización, etc., podemos concluir que **el notorio crecimiento y desarrollo de esta industria se ha justificado en gran parte, por la aplicación de estrategias de flexibilidad por parte de muchas empresas del sector que han sido llevadas a cabo fundamentalmente con el objetivo de lograr una mayor y mejor producción en el menor tiempo posible, tratando que ésta no se altere por las coyunturas del mercado. Sin embargo, la búsqueda de mayor productividad no ha ido acompañada de estrategias de involucramiento o capacitación de la masa laboral, lo que ha repercutido negativamente sobre la mano de obra del sector, que ha debido adaptarse a los cambios a fuerza de necesidad.** Recordemos que el grueso de la mano de obra proviene de una región sin pasado obrero ni influencia industrial, y en gran número corresponde a mujeres que vieron en este tipo de trabajo una posibilidad para insertarse por primera vez en el mercado del trabajo, por lo que la inserción dentro de este nuevo escenario económico y laboral ha sido compleja para los trabajadores involucrados. Ha habido cambios estructurales dentro de las empresas con el objeto de adecuarse a las nuevas condiciones de mercado, frente a lo cual, la masa laboral *ha tenido* que adaptarse a su propio modo y sin conocimientos previos ni instituciones encargadas de su inserción.

La búsqueda de flexibilidad ha conllevado un cambio en la distribución de las jornadas de trabajo, en las composiciones de las remuneraciones, en las relaciones existentes entre las empresas del sector, pero no en la *formación* de los trabajadores del sector, -en el sentido de una

mayor polivalencia y de mejor adaptación a las nuevas situaciones y a los cambios tecnológicos. Al contrario, la obsesión por la rapidez y la mayor producción, reflejada en los salarios variables de acuerdo a la productividad y en intensas (y a veces extensas) jornadas laborales, ha repercutido sobre el mercado del empleo y más concretamente, sobre el tipo de trabajadores que se busca contratar. El perfil del nuevo trabajador no tiene nada que ver con el trabajador tipo de la teoría de la “Especialización flexible” –capacitado, participativo, comprometido con la empresa y capaz de adaptarse a los cambios-; más bien se busca personal poco especializado y cambiante de acuerdo a la demanda, a la temporada, o a otros factores; un trabajador *despedible*, lo que se ve claramente reflejado en el aumento de contratos laborales diferentes al indefinido: contratos a plazo fijo, o por obra o faena.

La existencia de empresas contratistas que se encargan por su cuenta de llevar a cabo partes del proceso productivo y que para ello cuentan con trabajadores “propios” poco especializados; y más precisamente, la existencia de empresas suministradoras de personal, que se encargan de proveer trabajadores poco especializados a las empresas mandantes, se hacen relevantes en este nuevo contexto donde las empresas usuarias necesitan de mano de obra poco calificada, temporal, fácilmente contractable y despedible para poder desarrollarse. Las empresas contratistas y suministradoras les facilitan el proceso de selección y contratación de personal, teniendo así la posibilidad de contar con personal externo a la empresa por el tiempo en que lo necesitan. Se genera así un proceso de colaboración y retroalimentación entre empresas mandantes y empresas contratistas o suministradoras, lo que va configurando un mercado del trabajo particular, generando diversos tipos o escalas de trabajadores y por ende, una dinámica particular de relaciones entre éstos.

### **3.6. Problemas generados por la externalización de la producción y la masificación de la subcontratación**

Como ya señalamos en el marco teórico, en los últimos años, se ha producido un proceso de fragmentación de los procesos productivos que ha conllevado la externalización de la producción de los servicios y del trabajo. Básicamente este fenómeno ha consistido en la desconcentración y segmentación de la producción, desde empresas matrices hacia otras empresas externas,

encargadas de realizar fases del proceso productivo, relacionadas con el giro principal de las empresas o con actividades secundarias. Estas empresas externas son conocidas como empresas contratistas o subcontratistas, y para llevar a cabo el producto requerido, se encargan por su propia cuenta y riesgo de conseguirse los recursos financieros, materiales y humanos.

Llama la atención el alto número de personas dentro de la industria salmonera que trabajan indirectamente para determinadas empresas salmoneras pero que no son contratadas directamente por éstas, sino por empresas contratistas, subcontratistas o suministradoras que se encargan de realizar ciertas actividades por su cuenta para la empresa mandante, o de proveerle trabajadores a ésta.

Si consideramos que en los últimos años se han producido procesos de adquisición o fusión entre empresas salmoneras que han conllevado la reducción del número de empresas existentes pero al mismo tiempo la concentración dentro de la industria y la ampliación de las principales empresas del sector<sup>142</sup>, nos daremos cuenta del peso que tienen actualmente las empresas contratistas y subcontratistas dentro de este sector productivo. Como son pocas las grandes empresas que controlan el proceso productivo en su totalidad, éstas requieren del trabajo complementario de otras empresas menores (contratistas y subcontratistas), fundamentalmente en temporadas peak, durante el crecimiento de la empresa, o al surgir imprevistos (aunque no necesariamente, como veremos más adelante). Estas empresas contratistas suelen dedicarse a actividades ligadas al giro específico de las empresas mandantes.

El tema de la subcontratación dentro de la industria merece un análisis aparte, debido a su complejidad y a que éste fenómeno de por sí conlleva impactos sobre el tipo de trabajo desarrollado, las condiciones laborales de los trabajadores y el mercado del empleo. No nos referimos sólo a impactos sobre las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, sino sobre toda la masa laboral que se desempeña en este sector, sean subcontratados o personal de planta. Producto de las diversas formas de subcontratación existentes en la industria, no sólo ha cambiado la organización y distribución de la jornada de trabajo, ni la forma de pago a los

---

<sup>142</sup> Según datos de El Mercurio (16 Octubre, 2000), en el año 2000 eran sólo alrededor de 10 a 12 empresas las que manejan el negocio, al controlar sobre el 50% de los embarques al exterior. Según datos más recientes proporcionados por Terram (2004), sólo 8 empresas controlan el 70% de la producción nacional.

operarios, ni la estructura y capacidad de acción de algunos sindicatos, **sino fundamentalmente ha implicado la formación de un determinado tipo de masa laboral (caracterizada por la inestabilidad) que se desempeña dentro del mercado del trabajo de una forma particular y que configura un nuevo escenario sociolaboral.** Esta nueva masa laboral presenta rasgos de inestabilidad, ya sea por su poca calificación, por su disposición inmediata para ser contratados y despedidos, por la posibilidad de ser empleados para tareas de corta duración, por ser mano de obra barata que no implica gastos adicionales (como seguros, derechos laborales, indemnizaciones, etc.). En fin, con la masificación del sistema de subcontrataciones se ha generado la *dualización del mercado del trabajo* dentro de la industria salmonera, surgiendo un *segmento secundario* caracterizado por su precariedad, poca calificación y dependencia a las fluctuaciones de la producción y demanda.

### **3.7. Estrecha relación entre subcontratación y precarización del empleo**

Estos trabajadores del segmento secundario, -ya sea trabajadores de contratistas, de subcontratistas o suministrados-, sufren serias carencias laborales, experimentando la precarización del trabajo. Para evidenciar aquello, nos basaremos en los resultados obtenidos en el único estudio que se ha desarrollado hasta la actualidad tomando como muestra exclusivamente a los trabajadores subcontratados de la industria salmonera<sup>143</sup>. Recordemos que el tipo de contrato es el factor más determinante de la precarización, y por ende, que cuando no existe contrato de trabajo indefinido, el trabajador posee un empleo inestable que puede interrumpirse en cualquier momento. Del mismo modo, recordemos que la precarización se manifiesta cuando el empleo presenta rasgos de inseguridad al conllevar un bajo o nulo acceso a la seguridad social o cuando no representa respaldo de la legislación laboral. También recordemos que la precarización se manifiesta cuando las remuneraciones son insuficientes<sup>144</sup>.

---

<sup>143</sup> Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (2005): “Trabajadores subcontratados en el salmón”. ICAL. Estudio en el que se toman en cuenta 145 trabajadores subcontratados que trabajan dentro de la industria salmonera (en plantas de proceso).

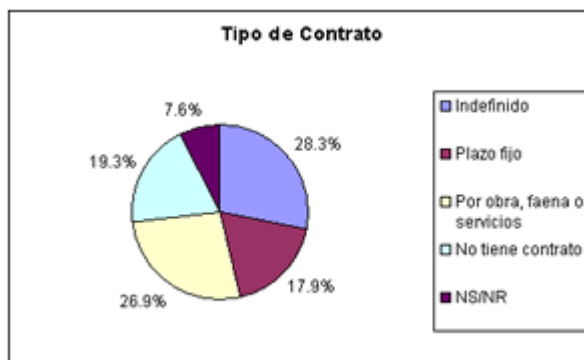
<sup>144</sup> Ver Marco Teórico, o Guerra, P. (1994) Op Cit.

Si analizamos la situación laboral de los trabajadores subcontractados o suministrados dentro de la industria salmonera, comprenderemos por qué ellos experimentan la precarización de su empleo, en el sentido de inestabilidad, inseguridad e insuficiencia.

**a) Tipo de contrato:** La mayoría de los trabajadores de contratistas, de subcontractistas o suministrados carecen de contrato indefinido, sufriendo inestabilidad e inseguridad laboral y debiendo rotar constantemente de una empresa a otra. Sólo el 28,3% de los trabajadores subcontractados -tomados en cuenta en el estudio de ICAL-, tienen contrato indefinido, lo que ha sucedido como consecuencia del aumento de contratos temporales, ya sea a plazo fijo (17,9%) o por obra, faena o servicios (26,9%), como se observa en el siguiente gráfico.

### GRÁFICO 1.

#### Tipo de contrato laboral de trabajadores subcontractados encuestados



Fuente: La Salmonicultura en Chile: Crecimiento sin los trabajadores, ICAL.

La inestabilidad laboral que experimentan los trabajadores de contratistas se hace evidente al considerar que el 46,2% de los trabajadores encuestados no llevaban más de seis meses en su empleo, lo que revela la alta rotación de empleo; además, muchos de ellos, por su condición de trabajadores temporales, habían pasado por periodos de cesantía, sin indemnización ni reconocimientos económicos por el trabajo realizado. Muchos trabajadores subcontractados

trabajan sin escrituración de contrato y sin pago de cotizaciones, por lo que en caso de enfermedad, o después de haber finalizado el trabajo se encuentran muy desprotegidos.<sup>145</sup>

**b) Remuneración:** Los trabajadores de contratistas, de subcontratistas o suministrados reciben una remuneración insuficiente, e incluso, al desempeñar la misma función que los trabajadores directamente contratados por la empresa mandante, reciben menores remuneraciones. Factores clave como la ausencia de un sindicato, de procesos de negociación colectiva, de ciertos derechos y beneficios laborales, como la ilegalidad presente en muchos de esos trabajos, favorecen aquella condición. El salario recibido por estos trabajadores es muy bajo, y según algunas estimaciones, el 70% de los trabajadores subcontratados recibe un salario menor a \$150.000 pesos<sup>146</sup>. Según otro estudio<sup>147</sup>, el 91,7% de los trabajadores recibe menos de \$180.000, o sea, sólo el 8,3% de los trabajadores subcontratados recibe sobre ese monto, y el 45,5% recibe apenas el ingreso mínimo o menos aún<sup>148</sup>. Llama la atención que muchos de los trabajadores subcontratados, pese a desempeñarse en labores vitales del proceso productivo dentro del sector, ganan tan bajas remuneraciones y poseen escasas posibilidades de ascenso social.

Con las bajas remuneraciones recibidas por los trabajadores subcontratados, sus capacidades de ahorro son casi nulas, lo que revela que el trabajo ejecutado por la mayoría de ellos sólo es un medio de subsistencia, como se observa en el siguiente gráfico.

---

<sup>145</sup> Ver Echeverría, M. (2001) p, 9. En el estudio de Ical se constató que el 19,3% de los trabajadores no tenía contrato.

<sup>146</sup> Fundación Terram (2005). Op. Cit. p, 14.

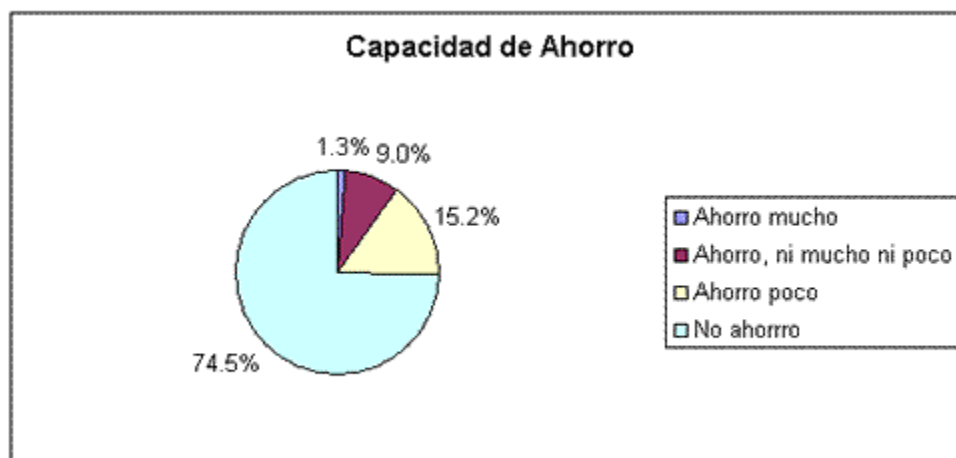
<sup>147</sup> ICAL (2005). Op. Cit.

<sup>148</sup> Un dirigente sindical del sector afirmaba que “no hay ningún subcontratista del sector salmonero que pague más que el sueldo base que lo que hoy está establecido por ley, que son \$120.000. Incluso hay algunos que pagan menos y quedan debiendo el día de pago en los cinco primeros días del mes; les pagan una parte, la quincena otra parte, y así. Tenemos reclamos de la gente todos los días por lo mismo, tenemos gente que le dan en cheques \$40.000 por el trabajo de un mes y exigiéndoles que trabajen 10 horas, 12 horas, cuando la cantidad de horas legales son ocho”



## GRÁFICO 2.

### Capacidad de Ahorro trabajadores subcontratados encuestados



Fuente: “La Salmonicultura en Chile: Crecimiento sin los trabajadores”, ICAL (2005).

El dinero recibido se consume principalmente en alimentación, arriendo, vestuario, educación transporte y salud<sup>149</sup>.

**c) Jornada de trabajo:** Los trabajadores subcontratados suelen trabajar durante cinco o seis días a la semana, y por más horas que el promedio nacional y que los trabajadores de planta. El 42,2% de los trabajadores encuestados en el estudio de ICAL trabaja en promedio más de ocho horas diarias, de los cuales el 8,3% trabaja nueve horas, el 26,2% trabaja diez horas y el 7,7% trabaja once o más horas diarias. Las jornadas diarias de trabajo se caracterizan por su intensidad, y muy rara vez existe algún tipo de política empresarial para darles tiempos de descanso o para hacer ejercicios, además de la media hora de colación. Algunos dirigentes sindicales han dicho que lo mínimo que trabaja un contratista son 10 horas al día, e incluso algunos trabajan los siete días de la semana<sup>150</sup>.

**d) Sindicatos:** Los trabajadores subcontratados no pueden negociar colectivamente, además, si bien legalmente pueden establecer sindicatos, en la práctica tienen impedimentos para

<sup>149</sup> ICAL (2005). Op. Cit.

<sup>150</sup> Dirigente Sindical de Puerto Montt, citado en Fundación Terram (2005). Op. Cit.

sindicalizarse –como por ejemplo por el miedo a perder el trabajo, o porque el contrato les impide sindicalizarse, o porque tienen un contrato de trabajo por poco tiempo- como se observa al analizar los datos otorgados por el estudio de ICAL, en el cual se muestra que en el 77,2% de las empresas mandantes en las que laboraban trabajadores de contratistas o suministrados había sindicatos, pero que del total de trabajadores subcontratados encuestados, sólo un 23,4% de ellos –principalmente relacionados con el área de servicios y no de la producción-, estaban afiliados. Hay quienes plantean que la creciente subcontratación de trabajadores es una manera más de restringir el crecimiento de los sindicatos.

**e) Condiciones materiales de trabajo, e higiene y seguridad:** Respecto a las condiciones materiales de trabajo, en general se observan diferencias entre las condiciones del personal de la empresa y de los trabajadores subcontratados, sobretodo en relación al estado y calidad de la ropa de trabajo, como también en los elementos de protección personal. Respecto a las condiciones de seguridad e higiene, los principales riesgos derivados de las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados tienen relación con el exceso de frío o humedad, el trabajo rutinario, la sobrecarga de trabajo, los tiempos limitados para ir al baño o la mala alimentación, entre otros.<sup>151</sup>

Observando los datos anteriores se hace evidente que muchos de los trabajadores subcontratados sufren la precarización de su trabajo, teniendo un empleo inestable que puede interrumpirse en cualquier momento, lo que se refleja en que el 64,1% de los trabajadores poseen un contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicios, o no tiene contrato, según los datos proporcionados por ICAL. Del mismo modo, se hace evidente que su empleo es insuficiente en cuanto a remuneraciones, lo que es demostrado en que un 74,5% de los trabajadores subcontratados no tiene capacidad de ahorro, y en que la gran mayoría de éstos recibe un salario menor a \$180.000 pesos. Por último, su empleo presenta rasgos de inseguridad, ya que muchos de estos trabajadores tienen poco acceso a seguridad social o no reciben el pago de sus cotizaciones; y como su tipo de trabajo bordea la ilegalidad, en muchos casos se esconde su situación a los entes fiscalizadores, -sobretodo en el caso de los trabajadores suministrados, ya que el suministro de trabajadores no está considerado dentro de la normativa laboral actual-.

---

<sup>151</sup> ICAL (2005). Op. Cit.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS EMPRESAS MANDANTES OBSERVADAS EN TERRENO Y SUS RESPECTIVAS CONTRATISTAS**

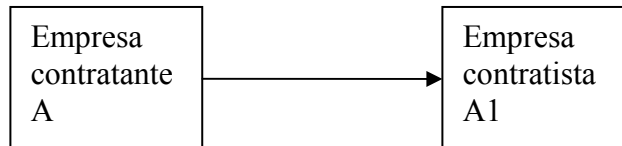
Para llevar a cabo este estudio se trató de acceder a variados trabajadores de la industria cuya labor estuviera relacionada con el procesamiento del salmón, y que para ello, trabajaran en una empresa sub/contratista o suministradora encargada de producir o de proveer trabajadores para otra empresa mandante.

Acceder a trabajadores de sub/contratistas o suministrados y poder entrevistarlos fue bastante difícil, debido a la ausencia de sindicatos de trabajadores de sub/contratistas con quienes pudiéramos tener contactos, a la rotación laboral constante en que se ven enfrentados estos trabajadores y por ende al hecho que “están siempre en todas partes pero son invisibles” ya que trabajan un tiempo en una empresa y al instante en otra. Además, el tema en cuestión es bastante controvertido en la actualidad debido al proyecto de ley que se tramita en el congreso, y según lo que hemos escuchado, muchas modalidades en que se desempeña la subcontratación en este momento bordean la ilegalidad, por lo que existe temor por parte de muchos trabajadores de ser entrevistados y de perder su fuente de trabajo, además que poseen muy poca disponibilidad de tiempo por las largas y sobretodo intensas jornadas de trabajo.

Finalmente, y sobretodo por las posibilidades de acceso a trabajadores encontradas en terreno, pudimos llevar a cabo entrevistas a trabajadores que fundamentalmente se desempeñan dentro de dos empresas contratistas, que para efectos de este trabajo las llamaremos Empresa A1 y Empresa B1, que describiremos brevemente a continuación.

#### 4.1. Descripción de las empresas analizadas

##### Características generales Empresa contratista A1



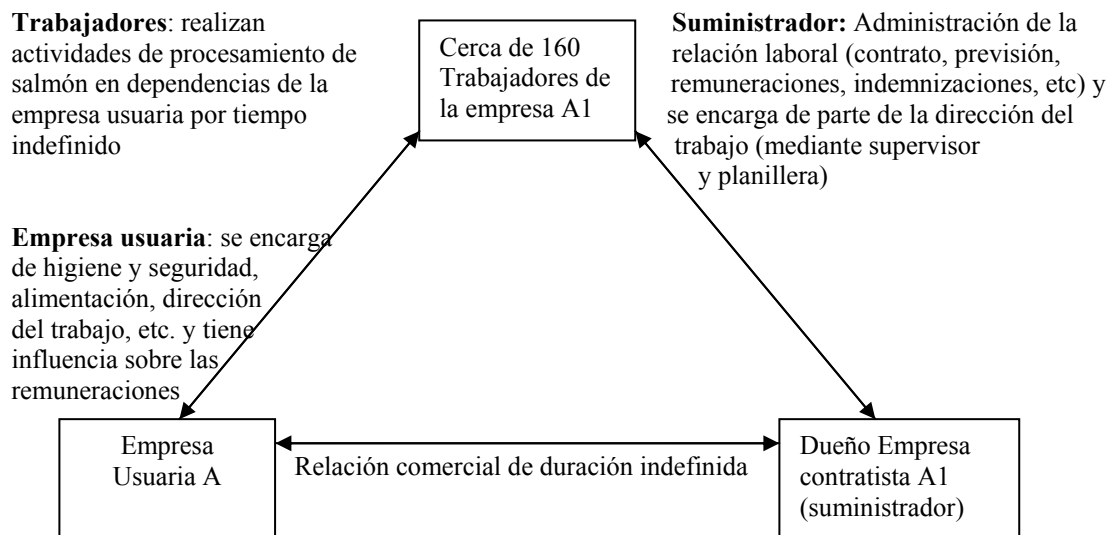
La empresa contratista A1 es una empresa personal, es decir, su dueño es una persona natural que trabaja desde hace muchos años con un mismo y único cliente, la empresa contratante A.

La empresa contratante A es una empresa mediana de capitales nacionales, bastante reconocida en el sector, cuyo valor de exportaciones es cercano a los 15 millones de dólares. Esta empresa posee una planta conservera y una planta procesadora. La planta de proceso se ubica en Chiquihue (cercano a Puerto Montt), y fundamentalmente allí se desarrollan productos de mayor valor agregado.

Básicamente la labor de la empresa contratista A1 consiste en proveer de trabajadores poco calificados a la empresa mandante (alrededor de 160), los cuales llevan a cabo actividades propias del giro de la empresa usuaria, esto es, actividades ligadas al procesamiento del salmón, tales como fileteo, recorte, despinado, empaque, o moldeo. Los trabajadores suministrados llevan a cabo actividades inmersas dentro de un proceso de producción continuo, las cuales se ejecutan conjuntamente a los trabajadores de planta de la empresa mandante. Todos trabajan en el mismo recinto –al interior de una dependencia de la empresa contratante- y en las mismas líneas de proceso: en otros términos, trabajan “juntos y revueltos”. La empresa contratista A1 interviene en “primer grado” dentro del proceso de producción, puesto que fue contratada directamente por la empresa usuaria y por ende trabaja para ella, además de ser la única que provee de trabajadores para su planta de proceso.

### ILUSTRACIÓN 3.

#### Esquema de la relación entre empresa A y empresa A1.



Ahora bien, la empresa A1 es una empresa contratista independiente, puesto que no tiene relación societaria ninguna con la empresa mandante A, y además posee trabajadores propios que pone a disposición de la empresa usuaria para que lleven a cabo actividades dentro de la planta de proceso de ésta. O sea, el dueño de la empresa contratista A1 ha establecido un contrato comercial con la empresa usuaria A, la cual le paga un cierto precio al contratista por disponer de su mano de obra. Conceptualmente, en este caso estaríamos haciendo referencia al fenómeno de suministro de trabajadores; sin embargo en este caso el suministro toma características peculiares que nos hacen sumamente difícil distinguir si en el fondo hallamos un caso de suministro de personal o un caso especial de subcontratación. Se trata de definiciones jurídicas y es frecuente que las relaciones sociales no encajen claramente en ellas. Teóricamente, cuando se da un fenómeno de suministro puro, las facultades propias del empleador son divididas y ejercidas por dos figuras de empleadores diferentes, uno de los cuales -el suministrador- se encarga de *administrar las relaciones laborales* (establecer contrato, pagar remuneraciones, encargarse de las cotizaciones previsionales, etc.) desde afuera del lugar donde

se realiza la labor, y el otro -el usuario- se encarga de *dirigir el trabajo* práctico y concreto dentro de sus instalaciones (determinando las funciones que se desempeñarán, la forma de ejercerlas, el número de trabajadores necesarios, etc.).

- a) **Pero en este caso, si bien se da la existencia de dos figuras de empleadores con funciones divididas, donde principalmente el contratista administra la relación laboral y el usuario dirige el trabajo, los límites de cada función no están bien delineados.**

Si bien es el contratante quien se encarga de dirigir el trabajo desempeñado dentro de sus recintos, la empresa contratista A1 hace lo posible por dirigir personalmente a sus trabajadores mediante un supervisor contratado por ésta que asiste todas las mañanas a la planta de proceso y vigila a los trabajadores suministrados, los cuales deben responderle principalmente a él. Además la empresa A1 tiene una planillera que registra la asistencia, toma las tarjetas y controla el tiempo de los trabajadores. Por otra parte, si bien es el dueño de la empresa contratista A1 quien se encarga de administrar la relación laboral escriturando el contrato de trabajo con los trabajadores (casi todos tienen contrato indefinido) y haciéndose cargo de la previsión, indemnizaciones, remuneraciones, etc.; la empresa mandante también influye sobre este ámbito, ya que tiene influencia directa sobre el pago recibido por los trabajadores suministrados, puesto que en el último tiempo ha efectuado acciones tendientes a aumentar su sueldo, como se observa en el extracto de la entrevista siguiente.

... “Nosotros desde este año empezamos a controlar las remuneraciones de los contratistas. Tomamos una base, los ordenamos y pusimos una escala por mérito. La escala va desde el nivel de ingreso menor hasta el nivel de ingreso mayor de nuestro personal de planta. Tenemos un grupo de escalas que son para los contratistas, otro grupo para los que pasan de contratistas a planta y tienen muy poca antigüedad como parte de nuestra empresa, y otra para los antiguos de nuestra empresa... Este año hicimos un reconocimiento y aumentamos el sueldo a todos los contratistas, pero eso no lo decide el contratista. Justamente en el proceso de acercamiento a una situación más normalizada, que él no sea el que pague y se guarde lo que él quiere, sino que le fijamos una renta por administrar su negocio. Cuando les subimos el sueldo a los contratistas, él no gana más. Así lo acordamos recién. Así a los contratistas les podemos manejar nosotros las rentas que tienen en función de su desempeño interior. O sea es una situación bien especial”...(Gerente de operaciones empresa contratante A)

Así, observamos que en la práctica hay confusión del empleador y de los roles que cada parte desempeña, lo que en este caso queda claramente reflejado con la introducción de políticas por parte de la empresa mandante para integrar a los trabajadores subcontractados. **Lo anterior revela que los límites jurídicos y conceptuales que demarcan lo que es suministro de lo que es subcontratación son sumamente difusos, y que en la práctica ambos fenómenos tienden a mezclarse.** Las categorizaciones existentes son deficientes ante un fenómeno sumamente complejo y que toma particularidades en cada tipo de trabajo, como se demuestra en la relación existente entre las empresas A y A1. Por ende, cuando analicemos la situación de quienes laboran dentro de estas empresas, consideraremos válido referirnos tanto al fenómeno de suministro de trabajadores como de subcontratación, según el contexto que queramos analizar.

- b) **Otro aspecto bastante peculiar encontrado al analizar la relación existente entre la empresa mandante A y la empresa contratista A1, es lo referido a la *duración del contrato comercial establecido entre ambas, el cual tiene una duración indefinida.***

O sea, la empresa A1 lleva años ininterrumpidos trabajando para la mandante, proveyendo trabajadores tanto en temporadas de mayor producción como cuando ésta baja (aunque en este caso disminuye el número de trabajadores suministrados). Por ende, la empresa usuaria ha contratado la provisión de trabajadores para una labor permanente de la empresa (el proceso de salmón), lo cual revela que la subcontratación de trabajadores no se asume en este caso como una opción transitoria debido a factores circunstanciales (como sería en caso de cambios estacionales, climáticos, enfermedades o licencias de trabajadores, etc.), sino a una política estratégica de la empresa usuaria llevada a cabo para obtener determinados beneficios (“para probar gente en los temas menos especializados, ya que los contratistas tienen mejor stock”<sup>152</sup>) y disminuir ciertos costos laborales asociados a la contratación de personal.

- c) **Podríamos asumir que en este caso se estaría llevando a cabo un “mercadeo de mano de obra”; sin embargo, la empresa usuaria desde hace tres años está implementando una política de disminución de los trabajadores suministrados (mediante su contratación) y de consecuente aumento de la dotación de personal dentro de su empresa.**

---

<sup>152</sup> Señalado en una entrevista por el gerente de operaciones de la empresa usuaria

Para ello, contratan a fin de año a los mejores trabajadores suministrados, quienes pasan a ser parte del personal de planta de la empresa mandante. De este modo, los trabajadores de la empresa A1 tienen la posibilidad real de ser pasados a planta y ser contratados por la empresa usuaria A, en la cual pretenden que de aquí a aproximadamente cinco años, el 70% o más de los trabajadores de la planta de proceso, sean personal de planta contratados directamente por la empresa mandante, lo cual revela que existen ciertos aspectos, -a los que ya nos referiremos-, que hacen que el suministro de mano de obra mediante un tercero, no sea tan rentable en este caso.

... “Nosotros todos lo años vamos aumentando la dotación de planta de nuestra empresa sacando a los mejores contratistas. Tenemos un programa que lleva tres años, la gente espera fin de año para saber si va a quedar, porque le significa un aumento de ingresos. Hay algunas trabas en los convenios sindicales que nos impiden hacerlo en forma abrupta, porque sería con perjuicio de la gente de planta, pero en acuerdo con el sindicato, estamos incorporando de a poco contratistas. **Es una situación muy especial de esta empresa, no es de todas.** Lo que estamos haciendo es una preparación para que de aquí a unos cinco años, tener 70% - 100% personal de planta. O sea, concentrarnos solamente en algunas tareas menores. Es que nosotros tenemos clara conciencia que se produce una desigualdad, la cual va en contra del buen clima laboral que tenemos; no se ha manifestado, pero en algún momento se puede manifestar. Lo que hicimos lo hicimos porque nos interesa gente más motivada, más comprometida con la empresa”... (Entrevista a gerente de operaciones empresa A).

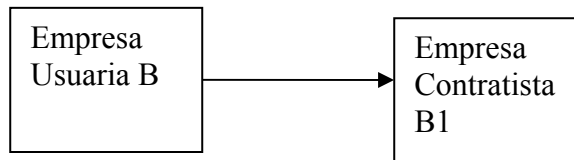
Se presenta entonces una innovación importante por parte de la empresa A, que tiende a contradecir el diagnóstico general que se ha establecido comúnmente al analizar la opción por la subcontratación de trabajadores por parte de empresas usuarias. Por lo general la subcontratación de personal es implementada por una empresa usuaria para reducir costos, beneficiándose de la labor temporal de trabajadores externos poco comprometidos que trabajan esporádicamente en diversas empresas. Lo primordial en esos casos es la disminución de costos y la labor concreta desempeñada por los trabajadores subcontratados, más allá de las características personales y motivaciones de los trabajadores externos hacia su trabajo. Pero en este caso, la estrategia empresarial llevada a cabo por la empresa A, va en sentido contrario a la de otras empresas usuarias. La contratación de los trabajadores suministrados y la posibilidad que éstos tienen de ser parte de la plantilla permanente de la empresa usuaria revela una nueva conceptualización por parte de la empresa hacia los trabajadores (que los valoran como personas útiles, conocedores de su labor e importantes para la empresa), y una nueva conceptualización de sí



misma como empresa, en el sentido que se ve como una unidad donde cada parte (trabajadores, empresarios, etc.) es fundamental para el mejoramiento de la empresa, y por ello hay que llevar acciones tendientes a mejorar el bienestar y compromiso de los trabajadores, tratando de aumentar su motivación.

Con este tipo de acción, se hace explícita la afirmación de J. C. Neffa, quien señala que tras la crisis del modelo de producción taylor-fordista y la consecuente aplicación de modos de producción capitalista, las diversas empresas existentes necesitan adecuar a sus modos de producción y acumulación, tanto las dimensiones físicas y biológicas de los trabajadores (tomadas en cuenta en el modelo taylor-fordista anterior), como las dimensiones psíquicas y mentales, valorando la subjetividad de éstos<sup>153</sup>.

### **Características generales Empresa contratista B1**



Por otro lado, en este estudio analizamos otro tipo de relación existente entre dos empresas: Empresa usuaria B y empresa contratista B1.

La empresa contratista B1 es una empresa autónoma que pertenece a una sociedad Ltda. y que funciona como *planta de maquila* desde hace varios años. En el contexto pesquero se entiende como maquiladora a una empresa que establece contrato comercial con diversos proveedores o clientes, los cuales poseen productos marinos propios que son entregados a la empresa maquiladora para que ésta se encargue de procesarlos y posteriormente entregarlos “listos” a sus clientes nacionales e internacionales. **Normalmente en las plantas de maquila se procesan diversas especies de pescado a lo largo del año, las que varían según la época y según las demandas de los clientes.**

---

<sup>153</sup> Neffa, J. C. Op Cit.

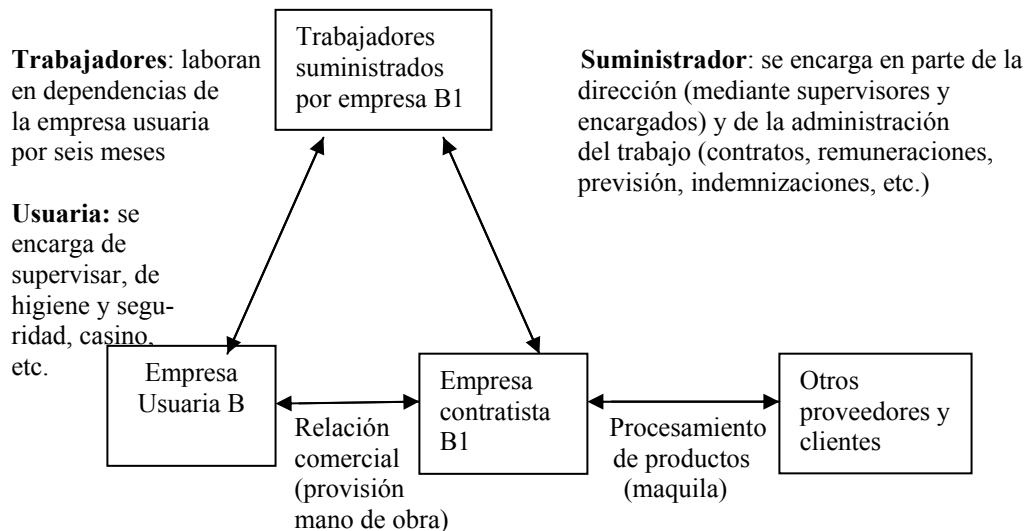
...“A partir de abril más o menos, la gran mayoría de las plantas maquiladoras como la nuestra empiezan a captar clientes que trabajan con merluzas australes. Por lo general las vedas empiezan a partir de abril, porque antes de eso está el salmón. Cuando se abre la veda, nosotros llegamos a procesar volúmenes de 50, 70 toneladas por veda. Por lo general son 15, 20, 30 días (depende la zona) cuando se abre la veda, y nos va llegando todo ese producto para ser procesado. (Igual nosotros, con el levantamiento de la veda del loco, también estuvimos procesando y todo este año procesamos 350 mil unidades de molusco loco en nuestra planta). Entonces siempre en todas las plantas hay diferentes procesos y cambian las especies que procesamos. Nosotros, como planta hemos estado contando con clientes de Sudamérica y hemos estado mandando productos a Estados Unidos, Alemania, Francia, Japón, China, Rusia, a todas partes del mundo”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1).

De lo anterior se observa que las empresas maquiladoras se caracterizan por tener su propia planta de procesamiento *en la cual procesan varias especies de pescado ajenos* (cambiantes según la época que se trate) propios de clientes nacionales e internacionales que les hacen determinados encargos para procesar a lo largo del año. Fundamentalmente en verano en las plantas de maquila procesan salmón, mientras que en el resto del año cambian las especies, siendo importante el procesamiento de la merluza, como observamos en el extracto de la entrevista anterior.

Ahora bien, originalmente la empresa contratista B1 funcionaba sólo como planta maquiladora, pero por problemas económicos derivados de la inestabilidad de la demanda y de la producción, decidieron trabajar también como “*prestadores de servicio*” para obtener un fondo económico en caso de no tener clientes para trabajar en su planta de proceso. Por ende, actualmente la empresa B1 además de tener su propia planta para maquilar productos del mar de diversos clientes, también trabaja como “prestadora de servicios” (concretamente como suministradora de mano de obra) hacia otras empresas usuarias del sector que la contratan. O sea, tiene dos razones sociales y dos nombres: uno como planta de maquila y otro como empresa contratista que presta servicios (mano de obra).

#### ILUSTRACIÓN 4.

#### Esquema de la relación entre Empresa B y Empresa B1



Desde su constitución como empresa contratista prestadora de mano de obra -hace aproximadamente dos años-, ha trabajado discontinuamente para varias empresas mandantes, y actualmente trabaja como contratista sólo en una empresa usuaria (empresa B) en la cual se encarga de colocar a disposición de ésta el servicio de mano de obra. La empresa usuaria B es muy reconocida dentro de la industria por su tamaño y nivel de producción, alcanzando muchas veces el primer lugar. Es propiedad de grandes consorcios trasnacionales, y en los últimos años ha experimentado fusiones con otras empresas, manteniendo su nombre. Su volumen de producción anual supera las 30.000 toneladas y el valor de sus exportaciones es cercano a los 115 millones de dólares.<sup>154</sup> Posee varias plantas de procesamiento, pero para este estudio analizamos lo ocurrido en una de sus plantas, ubicada en Chamiza (Puerto Montt).

Ahora bien, la empresa contratista B1 ha sido directamente contratada por la empresa B interviniendo en primer grado. Los trabajadores suministrados por la empresa B1 trabajan en dependencias de la empresa usuaria, en su planta de procesamiento ubicada en Chamiza, y laboran junto al personal de planta de ésta, ejecutando exactamente las mismas labores, -relacionadas con el giro de la empresa-, integrando las mismas líneas de producción que los

<sup>154</sup> Montero, C. (2004). Op. Cit.

trabajadores de planta, dedicándose a tareas como fileteo, moldeo, despinado, recorte, y empaque; tareas que cambian diariamente según los requerimientos productivos que tenga la empresa usuaria, frente a lo cual la empresa contratista B1 tiene que adaptar su personal.

... “Yo ingreso a la planta y tengo que contactarme con el jefe de turno de allá y ver la distribución que él me va a dar; o sea, sé que tengo 7 personas para el esquelón que están fijas, pero de ahí en las otras líneas, -en la 1, la 2 y la 3-, tengo que ver las necesidades que ellos tienen. De pronto en la línea 1 necesitan dos personas, en la 2 dejar una, en la 3 dejar tres, y el diferencial tirarlo a empaque de porciones. Entonces tengo que hacer esa distribución. *Todos los días son diferentes distribuciones porque tengo que ir acomodando a mi gente a los espacios que van quedando libres de la gente de planta de allá*”...  
(Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1)

Observamos entonces que nuevamente estamos a primera vista ante un fenómeno de suministro de trabajadores, pero con ciertas variantes, como en el caso de las empresas A y A1 analizadas anteriormente.

- a) **Similarmente, vemos la figura de dos empleadores, aunque las funciones adquiridas por cada uno (empresa B y B1) no son tan fáciles de diferenciar, y por ende, es sumamente difícil catalogar este tipo de relación como suministro de trabajadores o como subcontratación de la producción, por las particularidades que presenta.**

Si bien el trabajo se lleva a cabo en la planta de proceso de la empresa B –la cual se encarga de dirigir y supervisar el trabajo en terreno- y los trabajadores suministrados llevan a cabo labores cambiantes según las necesidades temporales de la usuaria (ubicándose en diferentes posiciones en las líneas de producción según los puestos vacantes dejados por la usuaria), la empresa B1 también supervisa, controla y dirige el trabajo de su personal, mediante la figura un supervisor (hay dos supervisores, uno por cada turno) que da órdenes y vigila a sus trabajadores.

Es la misma empresa contratista B1 la que se encarga también de la administración de la relación laboral, escriturando el contrato de trabajo, -que en este caso se compone en su mayoría de contratos por obra o faena, y secundariamente a plazo fijo, aunque también hay contratos indefinidos-, encargándose de la previsión, salud, término de los contratos, asistencia de los

trabajadores, etc.; y en este caso la empresa usuaria se desliga de las labores administrativas, dejándoselas al empleador formal (contratista), aunque estableciendo ciertas condiciones básicas que éste debe cumplir con sus trabajadores.

...“Lo bueno es que –la empresa B- tiene ciertas condiciones; si bien tiene un contrato con la empresa contratista, esta empresa contratista tiene que cumplir ciertas condiciones con su gente. El pago del sueldo en una fecha, el pago de los anticipos en otra fecha, tener las imposiciones pagadas, todo a su debido tiempo. Tiene que estar todo en regla, toda la gente con contrato, todo en regla”... (Lorena, Asistente administrativa Empresa contratista B1).

Por ejemplo, si bien la empresa contratista B1 controla la asistencia de sus trabajadores a la planta de proceso de la empresa usuaria, diariamente debe proporcionarle a la mandante un listado de asistencia por cada turno.

Más que nada la empresa usuaria B –considerando su prestigio internacional y el peso de la responsabilidad subsidiaria- establece condiciones mínimas básicas que todo empleador debiera respetar, pero por lo que evidenciamos en ciertos casos concretos y aislados, las falencias por parte del empleador formal (contratista) han llegado hasta tal límite –como en caso de un despido masivo de cerca de 120 personas, o por atrasos de sueldos- que la empresa mandante, mediante el accionar de su propio sindicato, se informó al respecto y exigió una solución al contratista.

... “Debido a atrasos administrativos dentro de la empresa contratista, ha habido cierto revuelo y manifestación de inconformidad por parte de nuestros trabajadores por un atraso de cancelación de sueldo producido los primeros días de enero, lo cual llegó a oídos de un dirigente sindical (de la empresa usuaria), quien haciendo uso de su facultad llamó por teléfono al Área de Recursos Humanos de la empresa mandante y como resultado hubo una molestia hacia la empresa mandante que no se tenía proyectado provocar. Este caso fue puntual, pero llegó a oído incluso de la Gerencia de Recursos Humanos. Esta situación no se repetirá pues hay un compromiso por parte del contratista hacia sus trabajadores y hacia la empresa mandante de cancelar sus sueldos la fecha pactada”... (Informe Empresa contratista B1).

... “El sindicato cuando ha podido ha apoyado a mi grupo, por el hecho de agilizar los sueldos, o cuando hubieron despidos masivos por el tema del finiquito y que ellos también intercedieron. Yo creo que cumplen la función de velar por los intereses de todos los trabajadores, independientemente si son de planta o son contratistas”... (Patricio, supervisor de calidad Empresa contratista B1).

Nuevamente, por las particularidades de la subcontratación de trabajadores observada, se nos hace difícil catalogarlo de suministro puro, puesto que en aquel caso los trabajadores se encontrarían bajo dependencia y subordinación exclusiva de la mandante, cuando en la práctica también están controlados en terreno por la empresa contratista mediante supervisores y asistentes administrativos que regulan su asistencia. En este caso, si bien a grandes rasgos podríamos separar entre quien administra (contratista) y quien dirige el trabajo (usuario), los límites nuevamente están difusos, por lo que a medida que analicemos lo ocurrido con los trabajadores de la empresa B1 en el estudio, nos referiremos tanto a conceptos como suministro y subcontratación.

**b) Ahora bien, la empresa mandante contrata a la empresa B1 para ejecutar una labor que la usuaria lleva a cabo permanentemente (proceso de salmón); sin embargo, en este caso la duración de la labor no es indefinida en el tiempo.**

El contrato comercial existente entre ambas empresas tiene una duración definida, dura 6 meses, y semana a semana la usuaria le va comunicando cuántos trabajadores suministrados va a necesitar. Por ende, la empresa B1 sólo puede programarse semana a semana, y como no sabe cuantos trabajadores necesita enviar a la usuaria a largo plazo, debe reducir y ampliar constantemente su dotación, lo que lleva a que los contratos establecidos con sus trabajadores, no puedan ser por más de 6 meses y por lo tanto, los contratan por obra o faena. En este caso, los trabajadores perciben inestabilidad, puesto que su trabajo puede acabarse en cualquier momento. De hecho, actualmente la empresa B1 suministra 40 trabajadores a la empresa mandante, aunque la dotación cambia profundamente de semana a semana, lo que ha significado en los últimos 6 meses la presencia de un mínimo de 20 trabajadores suministrados y un máximo de 160, fenómeno que analizaremos más adelante.

**TABLA 6. Resumen empresas contratistas A1 y B1**

	<b>Empresa A1</b>	<b>Empresa B1</b>
<b>Calidad del agente contratista</b>	Independiente	Independiente (tiene dos razones sociales, como planta maquiladora y como prestadora de servicios)
<b>Qué se subcontrata</b>	Mano de obra (los cuales trabajan junto a personal de planta, llevando a cabo actividades de producción continua ligadas al giro de la empresa mandante)	Mano de obra (los cuales trabajan junto a personal de planta, llevando a cabo actividades de producción continua ligadas al giro de la empresa mandante)
<b>Grado de intervención</b>	Primer grado (contratada por una empresa mediana bastante reconocida)	Primer grado (contratada por una gran empresa, líder dentro de la industria)
<b>Lugar de trabajo</b>	Dependencias de la empresa usuaria (en planta de proceso ubicada en Chiquihue)	Dependencias de la empresa usuaria (en planta de proceso ubicada en Chamiza)
<b>Roles</b>	Se encarga en parte de la dirección del trabajo y fundamentalmente de la administración de la relación laboral, aunque la empresa A también controla la remuneración de los trabajadores suministrados	Se encarga en parte de la dirección del trabajo y principalmente de la administración de la relación laboral
<b>Duración</b>	El contrato comercial entre la empresa mandante y la empresa A1 <u>es de duración indefinido</u>	El contrato de prestación de servicios establecido entre la empresa mandante y la empresa B1 <u>dura 6 meses.</u>
<b>Contrato de trabajo de los trabajadores</b>	<u>La gran mayoría de los trabajadores tiene contrato indefinido</u>	<u>La gran mayoría de los trabajadores tiene contrato por obra o faena, también hay contrato a plazo fijo, y sólo un grupo menor tiene contrato indefinido.</u>
<b>Posibilidad real de acceder a planta</b>	<b>Sí;</b> en la empresa usuaria A se está implementando una política de incorporación de los contratistas, con el objeto de contratarlos como personal de planta	<b>No;</b> los trabajadores saben que estarán por poco tiempo y que la empresa mandante B no tiene planes de contratarlos

#### **4.2. Origen truncado de las empresas contratistas... surgieron para cumplir un rol que ya no cumplen**

Por su evidente dependencia a factores temporales, estacionales, económicos, internacionales, etc., la industria salmonera siempre se ha visto enfrentada al tema de la variabilidad en la producción. Hay épocas en que la materia prima y los volúmenes de producción aumentan (generalmente octubre a marzo) y otras épocas en que disminuyen (invierno), como también hay veces en que la demanda internacional cambia, lo que repercute en la variable contratación de mano de obra. Frente a ello, y después de un largo proceso, la industria ha ideado variados mecanismos para enfrentar la variabilidad, los que han repercutido sobre la especie de salmónes a desarrollar (fundamentalmente salmón Coho y Atlántico), sobre la relación comercial con clientes nacionales e internacionales, sobre el tipo de empleo y de contrataciones, sobre el tamaño y composición de las empresas existentes, sobre la interrelación entre diversos ámbitos de producción (centros de cultivos, pisciculturas, plantas de proceso), etc.<sup>155</sup>

Sin embargo, es sólo en algunas de las grandes y medianas empresas existentes en el sector, donde de algún modo se ha logrado ir terminando progresivamente con el problema de la estacionalidad, tratando que la producción de salmón sea pareja a lo largo del año, mediante el establecimiento del *sistema de producción permanente*. Pero ello aún no ha sido controlado del todo en las grandes y medianas empresas, ni tampoco ha ocurrido en las empresas menores, donde la estacionalidad e inestabilidad productiva son el pan de cada día, y donde es común que los volúmenes de pescado para procesar bajen en el periodo de crecimiento de los peces, disminuyendo así la contratación de mano de obra. Frente a la existencia de empresas salmoneras que requieren refuerzos para llevar a cabo actividades productivas en determinadas circunstancias o temporadas, las empresas contratistas se han hecho sumamente útiles para paliar aquellas necesidades. Sin embargo, estas mismas empresas contratistas, subcontratistas o suministradoras, no han sabido controlar dentro de sus márgenes la estacionalidad e

---

<sup>155</sup> Por ejemplo, en la década de 1990, la oferta chilena de salmón se concentró en el mercado de Japón y Estados Unidos. Pero en Japón consumían principalmente salmón Coho no procesado, cuya demanda no tuvo un ritmo elevado de crecimiento, provocando una caída de precios drástica en 1998. Frente a ello, las empresas reaccionaron reduciendo los volúmenes, diversificando los mercados y orientándose hacia productos más elaborados (los cuales representan un mercado atractivo porque se comercializan a precios más altos y estables).



**inestabilidad, por lo que la mano de obra que se desempeña en estas empresas es sumamente variable, presentando rasgos de precarización.**

La gran mayoría de las empresas contratistas y subcontratistas existentes dentro de la industria salmonera, han surgido y nacido al alero de lo que ha sido el desarrollo de este sector. Fundamentalmente son empresas derivadas de la propia actividad salmonera, no se han creado ni consolidado con el objeto de prestar servicios a otros sectores, sino justamente nacieron como consecuencia del progreso de esta industria. Muchos de los contratistas y subcontratistas existentes en la actualidad, son pequeños empresarios que han ido desempeñando labores de asesoría como dependiente de la mayor parte de las empresas salmoneras, y que después se fueron independizando y recibiendo encargos de trabajos por parte de las grandes empresas, pasando a formar su propia empresa<sup>156</sup>. Así se fue creando el proceso de externalización y la constitución de cadenas productivas dentro de la industria. La forma en que unos y otros pequeños empresarios constituyeron su empresa varía, pero lo importante de recalcar es que la mayoría de las empresas contratistas se constituyeron *desde el mismo seno* de la industria. De este modo, observando las falencias intrínsecas a un sistema productivo que dependía de factores estacionales y de circunstancias cambiantes del mercado, muchos pequeños empresarios vieron en la constitución de empresas contratistas una estrategia rentable y demandada en el sector, capaz de mitigar con su quehacer la inestabilidad productiva característica de este modelo de producción, como se observa en el extracto de la entrevista siguiente.

... “Nuestra empresa nació con el objeto de solucionar el problema que se manifiesta en las plantas de proceso, el cual es la mano de obra, proporcionando así los recursos necesarios para la producción de los distintos productos elaborados en cada una de ellas”...  
(Informe empresa contratista B1)

Al respecto, el caso particular de la constitución de la empresa B1 es sumamente interesante. Originalmente era una empresa maquiladora (dedicada a procesar productos del mar encargados por diversos clientes) que en vista de determinadas circunstancias que no le aseguraban estabilidad ni rentabilidades, se vio en la necesidad de comenzar a trabajar también como empresa contratista prestadora de servicios (suministradora).

---

<sup>156</sup> Información otorgada por Adriana Moreno (Directora Regional Dirección del Trabajo, décima región) en entrevista.

...“Nosotros, aparte de tener una planta para maquilar productos del mar, también somos prestadores de mano de obra, de servicios. Eso es por la condición que tenemos. A veces en invierno, de una semana trabajamos dos y tres quedamos parados por no tener proceso. Entonces, para suplir todo lo que es sueldo, la parte imposiciones, mi jefatura toma la determinación de colocar un grupo humano trabajando en prestación de servicios para ir generando un fondo para cuando nosotros estemos en nuestra planta y no tengamos como cubrir los sueldos y las imposiciones de la gente...lo principal es la planta maquiladora y su proceso, si es que falta pega, prestamos servicios. Si tenemos mano de obra suficiente y requieren otra planta, nosotros prestamos servicios”... (Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1).

En este caso, la formulación como empresa contratista prestadora de mano de obra (o suministradora) fue una *segunda opción* que se llevó a cabo después de determinados imprevistos económicos. En un comienzo, no surgió como contratista por decisión deliberada de prestar servicios sino como consecuencia de las falencias de un sistema productivo –bajo la forma de maquila- que no garantizaba estabilidad ni rentabilidad durante determinados periodos a su empresa, y que dependía del actuar inconstante de clientes nacionales e internacionales. Tenían un número determinado de trabajadores contratados –personal de planta- que en ciertos periodos no tenían trabajo que hacer puesto que el proceso productivo estaba parado, y como solución a aquel problema, -y considerando la necesidad de refuerzos por parte de otras empresas salmoneras-, decidieron prestar servicios (suministrando mano de obra) a otras empresas, dándole en cierta forma bastante cuestionable, continuidad al empleo de sus trabajadores. O sea, producto de falencias internas poco rentables por su condición de empresa maquiladora, aprovecharon oportunamente las falencias propias del sistema productivo en el que se desenvolvían; problemas derivados de una actividad que aún no es cien por ciento controlable en términos productivos y que por ende requiere mano de obra en determinadas circunstancias.

**El problema está en que el surgimiento de este tipo de empresas contratistas “por segunda opción”, o por “aprovechar las oportunidades, falencias, y demandas productivas de las empresas mandantes” a partir de pequeños empresarios que han visto en ello una forma de rentabilidad, ha conllevado la continuación y empeoramiento de las situaciones laborales aún no controladas dentro de las grandes y medianas empresas matrices de la industria.** Como muchas de las empresas contratistas surgieron al alero del desarrollo del sector, heredaron las principales características y relaciones de trabajo frágiles e insatisfactorias de las empresas existentes, generándose cadenas productivas compuestas por contratistas y subcontratistas cada vez más precarias.

...“Si no hemos logrado consolidar en el sector productivo mismo relaciones de trabajo modernas con respeto a la normativa laboral, con una vocación plena de cumplimiento a la normativa, te puedes imaginar lo que ha sido esa cadena productiva: ha sido cada vez más precaria”... (Entrevista a Adriana Moreno, Dirección del Trabajo, décima región).

O sea, muchas de las empresas contratistas surgieron como consecuencia del desarrollo de la industria salmonera, más específicamente, de las falencias no controladas de la industria, con el objeto de solucionar el problema de la temporalidad y de los cambios en el volumen de producción, como también de buscar rentabilidades. Sin embargo, las nuevas empresas contratistas heredaron y empeoraron los defectos internos de las empresas madres, sobretudo el funcionamiento en base a deficientes condiciones laborales de los trabajadores. No han surgido ni se han consolidado como empresas con responsabilidad social, sino por circunstancias favorables para su constitución y que las han mantenido en funcionamiento. **Las empresas mandantes, buscando principalmente la reducción de costos económicos y la capacidad de responder rápidamente a la demanda internacional, han establecido contratos comerciales con empresas contratistas pagándoles un bajo precio, frente a lo cual éstas se han visto obligadas a funcionar con los menores gastos posibles, contratando trabajadores a bajo costo.** El hecho de ser un eslabón más dentro de una cadena productiva compuesta generalmente por un cliente internacional (que demanda determinada cantidad de productos con cierta calidad y condiciones), por una empresa mandante en muchos casos de capitales transnacionales (que se compromete a elaborar lo demandado por el cliente), y por una empresa contratista que recibe encargos de la empresa mandante (quien le paga un bajo precio por su realización, frente a lo cual el contratista debe producir a menor costo), genera una serie de efectos no controlados que impactan sobre la masa laboral. Ello ha conllevado la precarización laboral dentro de la industria, condiciones laborales que empeoran a medida que crecen los eslabones de las cadenas productivas.

... “En términos generales existe el efecto que genera todo esto. Dentro de una empresa que ejerce todos los términos contractuales que estipula la ley, existe un término que se llama “hacer un negocio con un cliente”, y eso genera un efecto. Por ejemplo, llega un japonés que externaliza el trabajo, y dice a la gerencia, “si tú no me haces la pega de aquí a dos meses, te pongo un parte”. Él pone sus parámetros: “no me gusta eso, no me gusta eso otro”. Pone los parámetros de calidad, de formación, de cuántas personas necesita, etc. Entonces las empresas se hacen las tontas,-a sabiendas eso sí de la ley-, porque algún beneficio logran con esto, y pasa un efecto. Yo digo que ese es un tema de subcontratista... En las conserveras, o aquí en las construcciones es lo mismo. Tú llegas al municipio y de repente no es el alcalde el que te da el trabajo, es un contratista. Pero el contratista nunca va a saber el presupuesto que tiene este alcalde, o el

trabajador, ¿por qué me están pagando tan poco si es que mi trabajo vale más? Ese es el tema de fondo”... (Entrevista a William Rebolledo, dirigente sindical, Calbuco).

Ahora bien, la existencia de empresas contratistas ha servido en cierto modo para controlar la temporalidad dentro de las grandes o medianas empresas, pero la situación se complica más aún, puesto que en la práctica muchas empresas madres se han acostumbrado a su existencia y han comenzado a contratar sus servicios permanentemente, no sólo entonces producto de la variabilidad ni temporalidad de la producción como sucedía antes –puesto que en muchas, mediante el establecimiento de sistemas de producción permanente, ya está controlada la estacionalidad-, sino como forma de disminuir costos y obtener rentabilidades.

... “Yo creo que la masificación de la subcontratación tiene su sustento en una comprensión de un modelo de producción que pone de relieve el abaratamiento de costos en las remuneraciones, o en el aspecto laboral mismo, y que efectivamente se hace por esta vía. La externalización en el sector salmonero básicamente se explica por un aumento de rentabilidad de las empresas. ¿Por qué uno puede concluirlo efectivamente que es así? Porque efectivamente el efecto del fenómeno, -a diferencia de países desarrollados-, ha sido la precarización del empleo. Los más altos niveles de infraccionalidad, los más altos niveles de accidentabilidad que registramos en este sector productivo, están dados en el sector contratista y subcontratista, lo cual hace las más bajas remuneraciones, los más altos niveles de informalidad”... (Entrevista a Adriana Moreno, Dirección del trabajo, décima región).

En muchos casos las razones que en un principio habrían motivado la creación de empresas contratistas, -poco control sobre una producción inestable y variable- ya no son la razón por la que éstas siguen manteniéndose y estableciendo contratos comerciales con grandes y medianas empresas del sector, como pudimos observar tanto en el caso de la empresa A1 –donde la empresa mandante A tenía un nivel de producción parejo a lo largo del año y requería el suministro de mano de obra constantemente, para actividades permanentes de la empresa-, como en el caso de la empresa B1 -donde la empresa usuaria B supuestamente había controlado los cambios en la producción mediante una producción pareja a lo largo del año, y donde evidenciamos que el suministro se llevaba a cabo tanto para “probar nuevas estrategias” (turno de noche que no funcionó) como para ahorrar costos.

Tal vez las empresas contratistas siguen cumpliendo el rol que les dio origen sólo dentro de las *pequeñas empresas matrices del sector*, las cuales no han sido capaces de controlar la producción inestable a lo largo del año. Del mismo modo, tal vez estas pequeñas empresas, por

encontrarse en *un proceso de crecimiento*, tratan de reducir todo tipo de costos y por ende recurren a la subcontratación de la producción y de personal, generándose deficientes condiciones laborales además de escasa fiscalización.

...“Yo siempre digo una cosa: los contratistas por qué existen, muchas veces existen porque los costos que tiene la dotación contratada son imposibles para la empresa en su crecimiento. Entonces el contratista es una forma de reducir costos; pero no es porque la empresa lo quiera hacer, sino que se ven obligadas”... (Entrevista a gerente de operaciones, empresa contratante A)

Sin embargo, no pudimos analizar en terreno la relación existente entre empresas contratistas y *pequeñas empresas contratantes*, puesto que sólo accedimos a contratistas que trabajaban para *medianas y grandes empresas*, fenómeno que analizaremos a continuación.

#### **4.3. Razones por las que las medianas y grandes empresas analizadas contratan a empresas suministradoras de personal**

Tal vez una razón que en su momento motivó la recurrencia a la subcontratación de actividades y al suministro de trabajadores por parte de las empresas usuarias consideradas en este estudio, fue que éstas se encontraban en proceso de crecimiento, viéndose obligadas a reducir todo tipo de costos con el objeto de poder consolidarse. Sin embargo, actualmente no son pequeñas empresas, más bien nos referimos a medianas y grandes empresas completamente consolidadas y bien posicionadas, por lo que las razones que llevarían al suministro de personal en la actualidad son otras.

De acuerdo a lo observado, las medianas y grandes empresas usuarias de mano de obra externa contratan los servicios de la empresa suministradora para que ésta le provea trabajadores que se desarrollarán en actividades de *producción permanente*, ligadas al procesamiento del salmón. Por ende, los trabajadores suministrados –en su mayoría mujeres- se dedican al despinado, fileteo, recorte, moldeo, entre otros, conjuntamente con el personal de planta de las empresas mandantes, en las mismas líneas de producción, lo cual es un fenómeno que no solo ocurre en las empresas analizadas, sino en muchas otras empresas existentes en la industria, como se observa en el párrafo siguiente.

... “Trabajamos todos revueltos. A nosotros nos decían que íbamos a trabajar en la pura línea, que no íbamos a estar en el agua, que ahí iba a estar la gente que contraten para que hagan la producción de la línea y resulta que después la veíamos en moldeo, la veíamos en tapado, la veíamos en empaque, o sea, trabajaban revueltas con nosotros haciendo lo mismo, exactamente lo mismo, los mismos buses, en la colación todos revueltos, en la planta todos revueltos”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta de la Federación de Trabajadores de la Industria Pesquera de Puerto Montt (FETRAINPES))

Ahora bien, en los casos observados, la recurrencia a trabajadores externos *dentro de las plantas de proceso* no se fundamenta en la estacionalidad de las especies de salmón<sup>157</sup>, ya que en ambas empresas usuarias (A y B) se han diseñado mecanismos de producción permanente que llevan a que la producción de salmón sea relativamente pareja a lo largo del año, y que por ende no hayan momentos *peak* que conlleven la necesidad de más mano de obra. De hecho, en la planta procesadora de la empresa mandante A, trabajan principalmente el salmón atlántico, el cual se caracteriza por tener una producción relativamente pareja a lo largo del año; y para trabajar el salmón Coho, -que tiene estacionalidad cargada hacia fin de año-, mandan a maquilar a otra planta ajena a su empresa, la cual sí presenta estacionalidades ya que requiere más mano de obra en verano. Lo mismo sucede en el caso de la empresa mandante B, donde también tienen un sistema de producción permanente y donde este año no se experimentó baja en la producción, la cual, de haber ocurrido, debería haber sido en febrero, marzo, según lo que nos dijeron algunos trabajadores. Además, en ambas empresas, en caso que hubiera aumentos en los volúmenes estacionales de producción de determinada especie y que por ende necesitaran contratar mayor mano de obra, lo más probable es que contrataran directamente –sin intervenciones de otra empresa intermediaria- a trabajadores temporales, mediante el establecimiento de contratos a plazo fijo o por obra o faena.

Por lo observado, la recurrencia a personal suministrado tampoco se fundamenta en cambios inesperados o variabilidad de la demanda por parte de los clientes nacionales e internacionales.

De hecho, las empresas contratantes analizadas en este estudio se caracterizan por su organización, trayectoria, posición dentro del mercado, etc., lo que las ubica en una buena

---

<sup>157</sup> Hay dos especies de salmón que tienen diferente estacionalidad: el salmón Coho o Pacífico tiene estacionalidad cargada hacia fin de año (de Octubre a Enero, aproximadamente) y el salmón Atlántico se concentra un poco más en el segundo semestre, aunque la tendencia es que sea cada vez más pareja a lo largo del año.

situación para negociar con sus clientes internacionales y para proyectarse a largo plazo; por ende, no experimentan fluctuaciones bruscas en la demanda de sus productos. Por ejemplo, en la empresa mandante A, la demanda a lo largo del año es estable y se han proyectado para despachar diariamente la misma cantidad de productos frescos a sus diversos clientes, por lo que la demanda no experimenta fluctuaciones, y por ende, no se justifican cambios en la dotación de mano de obra.

... “Todas las empresas tienen diferentes perfiles comerciales. Nosotros nos hemos enfocado en un perfil comercial de productos de valor agregado o filete un poco más especializados, tratando de hacer programas estables con los clientes, a precios fijos y entregas diarias de productos frescos. O sea, esta planta en ese sentido tiene una especialidad; todos los días despachamos 18 toneladas de productos frescos a diferentes clientes: porciones y filetes. Entonces tenemos una demanda estable”... (Entrevista a gerente de operaciones empresa A)

Podríamos creer que la principal razón por la que las empresas mandantes recurren al suministro de personal, es para alcanzar a cumplir las metas de producción –diarias, semanales, mensuales, etc.- proyectadas con los clientes internacionales, lo cual, si bien es cierto que es un factor importante por el que se recurre a la subcontratación de trabajadores, no es el factor primordial. En este caso el suministro de mano de obra respondería a características circunstanciales que harían necesario el aumento de mano de obra durante un tiempo determinado antes que se cumpliera el plazo, pero observamos que en la práctica el suministro se da de forma permanente en el tiempo. Por ejemplo, la empresa usuaria B semana a semana le comunica a la empresa contratista B1 cuántos trabajadores necesita en la planta de proceso para esa semana, según las metas de producción que tienen proyectadas. Sin embargo, la empresa usuaria no sólo requiere de trabajadores suministrados por la empresa B1 por motivos urgentes ni de forma circunstancial para cumplir las metas en el plazo, puesto que en caso de ser así, la empresa B sólo requeriría mayor dotación en determinados momentos específicos y no de forma permanente, como sucede actualmente según lo que observamos en terreno.

Evidentemente, la recurrencia al suministro de personal para el trabajo en plantas de proceso tampoco se justifica en la búsqueda de mayor especialización. Al contrario, ello puede ocurrir tal vez para determinados servicios ajenos al giro de la empresa (como el aseo, casino, vigilancia, etc.), o incluso para labores vinculadas con conocimientos técnicos en centros de cultivo o pisciculturas, pero no en las plantas de proceso, ya que allí el trabajo no requiere mayor

calificación, es un trabajo manual relativamente fácil (con diversas dificultades que prontamente se aprenden a mejorar mediante la experiencia), caracterizado por ser rápido, repetitivo y mecánico, que básicamente se compone de operarios poco especializados que trabajan en ello.

...“Un trabajo de empaque no es tan complicado, o sea, hay que tener cuidado de pronto con la clasificación o algunos detalles (presencia de escamas, de hematomas, o de una espina suelta sobre la porción o algo que vas a empacar para dejarla afuera), todas son cosas que tu las ves visualmente. Pero el tener la habilidad del despinado es un poco más complicado; o sea necesitas primero, aprender a conocer donde están las espinas, segundo, aprender que las espinas tienen un largo, y si no salió el largo lo más probable es que quedó incrustada en el filete, entonces saber que si se me quedó una espina hay que buscarla y sacarla. Y después para eso tener velocidad”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1)

... “Hay gente que está 10 años, 8 años, y la rapidez la tiene en las manos, o sea, en algunas plantas de proceso, sí, no van ni al baño, pero en otras plantas no, la rapidez ya la tiene la gente en las manos, en su experiencia. Y es por eso que no se han desecho de todos los trabajadores”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

**La gracia misma de trabajar con personal suministrado es justamente el opuesto a la especialización y a lo que ésta conlleva: las medianas y grandes empresas acuden a empresas contratistas suministradoras de mano de obra porque éstas cuentan con un mayor stock de trabajadores *poco especializados*, lo que conlleva que la mano de obra sea más barata, más flexible (con mayores posibilidades y facilidades de contratación y despido), más accesible, y más manipulable, por su poca calidad como “sujeto laboral”.**

... “¿Por qué trabajamos con contratistas? Porque hemos buscado incorporar gente, nos sirve para probar gente en los temas menos especializados. Los contratistas tienen mejor stock”... (Entrevista a Gerente de Operaciones Empresa contratante A)

Por lo observado, una de las razones por las que las empresas usuarias acuden a las suministradoras, es porque éstas últimas les facilitan el proceso de reclutamiento de trabajadores, encargándose de mediar y hacer los contactos con éstos, seleccionarlos, capacitarlos, etc. En el fondo, las empresas suministradoras son un intermediario entre la mano de obra y la empresa contratante, y de hecho, están pasando a ser un intermediario casi obligatorio, o una especie de pre-empleo o empleo de prueba requisito para obtener un mejor empleo posterior como personal de planta en una empresa matriz.



...“En la puerta de la empresa usuaria B todas las miradas están en ellos. Yo sé que si el día de mañana hay contrataciones, de pronto van a querer los que están, a la gente nuestra”... (Entrevista a Patricio, supervisor de calidad empresa B1).

Como muchas empresas contratantes tienen prestigio internacional, el sistema de contratación de personal requiere de una serie de pasos a seguir (entrevistas, test psicológico, exámenes médicos, etc.), que hacen que el proceso de selección sea lento, riguroso y caro para la empresa, por lo que éstas tratan de evadir aquella responsabilidad. Y como en muchos casos requieren urgentemente mano de obra para cumplir con determinadas metas de producción o por otros factores, contratan a empresas suministradoras, las cuales no tienen tan altos estándares de calidad ni exigen tantos requisitos para contratar personal, encargándose de proveer trabajadores en tiempo record y a bajo costo.

...- “Si mañana eliminaran a los contratistas sería un problema serio para mucha gente que no tendrían donde buscar trabajo.

- O sea que la empresa contratista es algo que está entremedio entre ustedes (empresa contratante) y los trabajadores.

- Exactamente. Pero sobretodo de trabajadores no especializados”...

(Entrevista a Gerente de Operaciones Empresa contratante A)

Del mismo modo, observamos que las empresas usuarias trabajan con empresas suministradoras porque les significa una reducción de costos económicos, específicamente, de costos laborales.

Al establecer un contrato comercial con la empresa suministradora, la usuaria sólo paga un precio en vez de pagar salarios, evitando los costos laborales derivados de una contratación permanente, otorgándole la calidad de empleador formal al suministrador, desligándose de los deberes administrativos y laborales que emanan del contrato de trabajo. Por ende, es la empresa suministradora la que debe contraer responsabilidades con organismos que fiscalizan el pago de las imposiciones o la seguridad de los trabajadores, y la usuaria se despreocupa de gastos adicionales como seguros, indemnizaciones en caso de despido, etc. De este modo, la empresa usuaria reduce costos en la selección, contratación, mantenimiento e indemnización de quienes trabajan o han trabajado dentro de ella; teniendo así a su disposición un grupo de personas que laboran dentro de sus recintos, que hacen las mismas tareas que su personal de planta, pero que significan menores gastos: reciben menor remuneración, no tienen derecho a beneficios internos de la empresa, y no pueden negociar colectivamente, por poner sólo algunos casos. Por ejemplo,

en la empresa contratante A, la diferencia de sueldos actual entre trabajadores de planta y trabajadores suministrados es alrededor de \$60.000 (equivalente aproximadamente al 50% del sueldo base de los trabajadores subcontratados) pese a que desempeñan la misma labor para la empresa y pese a que muchos trabajadores de planta y suministrados, en promedio tienen la misma antigüedad<sup>158</sup>.

... “Es demasiada la diferencia de sueldo. Ellos sacan el doble sueldo que nosotros. Es harto, porque de repente ellos sacan \$170.000, a veces hasta \$200.000 con el bono, y nosotros no, nosotros no dejamos de sacar a veces hasta \$110.000, aparte de la quincena que son \$40.000 pesos. Recibimos la quincena y a fin de mes \$110.000, \$115.000, y según si tenemos hartas horas extras, ahí ya sacamos \$120.000. Pero en cambio la gente de planta no, porque ellos sacan a veces \$200.000 ¿viste? Si es harta la diferencia”...

(Entrevista a Alejandra, trabajadora suministrada por empresa A1)

El caso de la empresa mandante B es considerablemente peor, ya que allí las diferencias de sueldo entre trabajadores suministrados y el personal de planta son muy grandes y además los trabajadores suministrados no tienen acceso a ciertos beneficios, como se observa en el siguiente extracto de una entrevista.

... “Yo creo que la persona que gana menos en promedio, (dentro del personal de planta de la empresa usuaria) debe estar sacando \$220.000 líquidos. El promedio de nosotros (contratistas), sacando líquido, es así: los recorteros sacan \$180.000, las despinadoras \$160.000, y otras funciones como empaque, -que no tienen especialidad-, \$157.000. Incluso el sueldo de un supervisor de nosotros está muy por lo bajo. Nuestro sueldo es de \$180.000 como base, que es poco para todas las responsabilidades que tenemos y todo lo que tenemos que descontar. Un asistente (contratado por la mandante) está bordeando los \$350.000, y el supervisor de línea está como \$500.000, \$600.000. Entonces la diferencia es alta...tanto yo como supervisor, por último, ya trabajando en la línea estaría contento con el sueldo. Imagínate, un recortero \$180.000, y cada 6 meses le van subiendo la bonificación. Hay gente de la línea que tiene 3, 4 años que líquido están sacando cerca de \$400.000 en temporada alta”... (Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1)

Además de la facilidad de reclutamiento y de la reducción de costos económicos, (y por ende, del desligarse de la selección y administración de la fuerza de trabajo), las empresas usuarias consideradas en este estudio básicamente acuden a empresas suministradoras por la *calidad de los trabajadores* con que éstas cuentan, ya que disponen de un personal con un cierto perfil que

---

<sup>158</sup> La diferencia de remuneraciones antes era mayor, pero se redujo a \$60.000 tras acciones ejecutadas por la empresa mandante para reducir las diferencias entre trabajadores de planta y trabajadores de contratista.

se adecua a lo que las empresas usuarias necesitan. Es un trabajador poco especializado al que generalmente le cuesta obtener trabajo, ya sea por su bajo nivel educacional, por su edad y/o por su sexo, y que acude a la empresa contratista por necesidades económicas, sabiendo que no es la mejor opción en términos monetarios, sociales ni laborales. Por ende, es un trabajador que realmente necesita trabajar cuando sea y al costo que sea, y que una vez empleado, no está dispuesto a perder su empleo, haciendo lo posible por mantenerse allí.

...“Ellos no reclaman por proteger su trabajo, y por ejemplo los empresarios se han basado en eso aquí en el sur, porque la gente por necesidad muchas veces se queda callada y aguantan todo y ganan menos del ingreso mínimo”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FTRAINPES)

...“Siempre vamos a ir con buena voluntad porque para eso vinimos. No vamos a poner problemas, porque estamos acostumbrados a salir a trabajar y prestar nuestros servicios calladitos no más”... (Entrevista a Isabel, trabajadora contratista empresa B1)

...“Yo por ejemplo, de mis años que estoy trabajando, creo que 2 o 3 veces he pedido licencia porque era necesario. Si hay que estar 150 horas al mes en la planta, yo estoy ahí. Si tengo que dormir dos horas, duermo las dos horas y después parto al trabajo. ¿Y por qué uno lo hace? Porque tiene un compromiso, no cualquiera tiene la disposición de hacerlo”... (Entrevista a Patricio, trabajador empresa contratista B1)

El trabajador suministrado, -en su mayoría mujeres-, suele no ser exigente en cuanto a sus condiciones laborales, no participa en sindicatos, es responsable con su trabajo y trata de no ausentarse por ningún motivo. Además, son personas con las que “se puede *probar*”, experimentar cambios dentro de la empresa usuaria sin ningún tipo de compromiso ni riesgo en caso que lo implementado no funcione.

- ...“¿y por qué trabajamos con contratistas? Porque hemos buscado incorporar gente, nos sirve para probar gente en los temas menos especializados”... (Gerente de operaciones, empresa A)

... “La empresa contratante creó un turno que era de noche y fue un turno a prueba, porque ese turno aquí no existe. Pero en ese momento fue a prueba y se ha visto ocupar ese turno con contratistas, pero parece que no les resultó bien, y ese turno se terminó, entonces allí hubo una baja importante de personas”... (Lorena, Asistente administrativa empresa contratista B1).

Así, podríamos decir que muchos de los trabajadores suministrados son comprendidos más en calidad de “*trabajadores - objeto*” (fácilmente contratables y despedibles, poco comprometidos con la empresa, poco conflictivos, no participativos en sindicatos y manipulables según las

circunstancias), que en calidad de “*sujetos laborales*”, y son personas más fáciles de deshacer en caso que no se necesite mano de obra.

#### **4.4. Constante variación en la dotación de personal requerido por la usuaria**

Antes de proseguir hay que hacer una aclaración sumamente importante de tomar en cuenta: cuando la demanda de los clientes nacionales e internacionales es estable y los volúmenes de producción de la empresa mandante son iguales todos los días y no existen metas de producción que haya que responder dentro de determinados plazos, los trabajadores suministrados por la empresa contratista no experimentan inestabilidad en la fuente de su trabajo, puesto que la dotación de trabajadores requerida por la empresa mandante a la suministradora es siempre la misma. Eso es lo que sucede en la empresa usuaria A, donde observamos que ésta tiene un nivel de producción diario fijo (18 toneladas), y por lo tanto siempre requiere la misma cantidad de personal, por lo que éstos no sufren inestabilidad en su empleo, independientemente si son de planta o suministrados. De hecho, la gran mayoría de los trabajadores posee un contrato indefinido (con la usuaria o con el contratista), lo que demuestra que tienen asegurado su empleo y los derechos laborales que éste conlleva.

Pero cuando una empresa mandante no tiene un nivel de productividad constante, y frente a ello se reserva para sí la elaboración de los productos más estables con la contratación mínima necesaria de mano de obra y externaliza la elaboración de los productos más afectados por la fluctuación de la demanda mediante el contrato comercial con empresas contratistas que se encargan de suministrar mano de obra de refuerzo, se genera una relación entre la empresa contratante y la contratista de dependencia y vulnerabilidad que atenta sobre la estabilidad del empleo de los trabajadores suministrados.

En terreno observamos entonces que **la principal fuente de inestabilidad del empleo de los trabajadores suministrados, respondía a la variabilidad de la producción de las empresas mandantes y a la necesidad urgente que éstas tenían de refuerzo para alcanzar a cumplir las metas productivas propuestas, que eran variables a lo largo del tiempo, lo que las llevaba a requerir una dotación de trabajadores diferente cada semana, como sucedía**

concretamente en el caso de la empresa contratante B. Allí, se contaba con un número fijo de personal de planta, pero la dotación de trabajadores requeridos a la empresa suministradora solía ser sumamente cambiante, aunque permanente (es decir, siempre se requería de algún trabajador suministrado).

...“Lamentablemente los sistemas que tienen en la empresa mandante son complicados, porque ellos se programan semana a semana en sus producciones. Por ejemplo, esta semana tengo 40 personas, que están divididas en dos turnos. Cuando ingreso a la planta, tengo que contactarme con el jefe de turno y ver la distribución que él me va a dar. Todos los días son diferentes distribuciones porque tengo que ir acomodando a mi gente a los espacios que van quedando libres de la gente de la empresa usuaria. El número de personas que requieren cambia semana a semana. O sea, de pronto esas 40 personas puede que me pidan 50, como también puede que me bajen a 30, o sea 10 personas que tengo que dejar sin trabajo”... (Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1)

...“Ahora hay un grupo de aproximadamente 40 personas que están trabajando, que llevamos como 3 semanas fijo con ese número de personas, pero aquí se empezó a trabajar en septiembre como contratista, y desde ahí hemos tenido variaciones, hemos tenido más gente, menos gente”... (Entrevista a Lorena, asistente administrativa empresa B1)

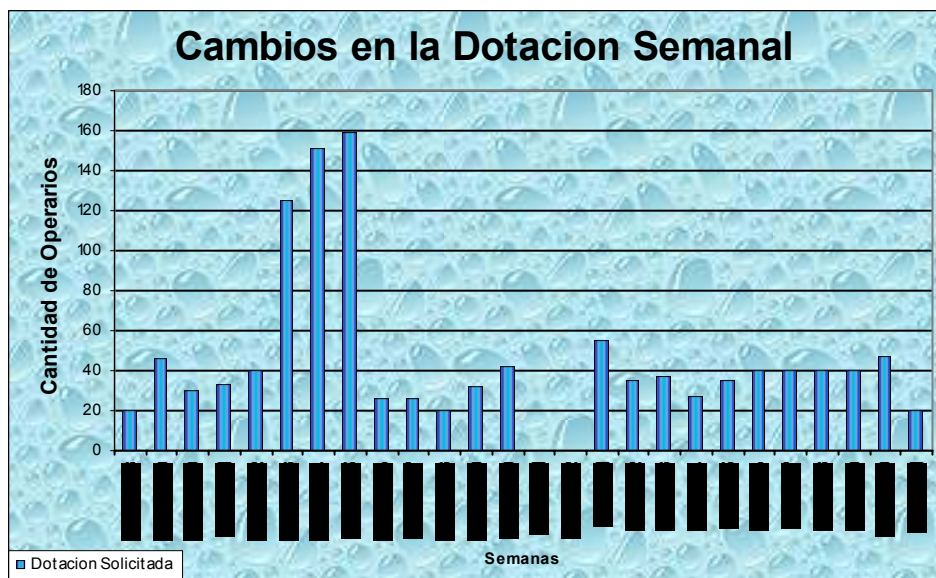
Por ende, de ahora en adelante analizaremos principalmente la relación de dependencia existente entre la empresa B y la contratista B1, basada en el inestable requerimiento de dotaciones por parte de la usuaria, *con el objeto de centrarnos en las consecuencias socio-laborales que esta relación genera sobre los trabajadores subcontratados involucrados y sobre el mercado del trabajo*. A modo de comparación, y cuando sea pertinente para abordar diversas temáticas, haremos referencia complementaria a la relación existente entre la empresa mandante A y su contratista A1; pero principalmente analizaremos la inestabilidad laboral que experimentan ciertos trabajadores como consecuencia de una precaria relación comercial entre dos empresas, (fenómeno sumamente común en el medio), y que se evidencia en la relación entre la empresa B y B1.

El gráfico siguiente ilustra los cambios en la dotación de trabajadores requeridos por la empresa usuaria B a la suministradora B1 a lo largo de las semanas, desde septiembre del año 2005 hasta marzo del 2006. Observamos que en la semana N° 38 (septiembre 2005) la empresa mandante requirió a la suministradora 20 trabajadores para que laboraran en su planta de proceso, cifra que

aumentó a 46 trabajadores en la semana siguiente, que disminuyó a 30 personas en la semana N° 40 (octubre), y así sucesivamente fue variando hasta marzo del año 2006.

### GRÁFICO 3.

#### Cambios en la dotación semanal de trabajadores requeridos por la empresa usuaria B



Fuente: Informe empresa contratista B1

Podemos observar que la dotación de trabajadores requerida por la mandante B cambia considerablemente de semana a semana<sup>159</sup>, sobretudo al comenzar la semana N° 43 (fines de Octubre) donde se requirieron 85 trabajadores además de los 40 ya suministrados en la semana anterior (o sea, se suministró un total de 125 trabajadores), cifra que aumentó a 159 en la semana N° 45, pero que disminuyó drásticamente a sólo 26 trabajadores en la semana N° 46 (noviembre). O sea, en sólo tres semanas –ver fragmento de entrevista siguiente-, se aumentó cuatro veces el requerimiento de trabajadores por parte de la empresa usuaria, para posteriormente no necesitar al 84% de éstos (133 trabajadores) en la semana siguiente (N° 46). Ello revela la inestabilidad en la demanda de mano de obra por parte de una empresa usuaria, lo

<sup>159</sup> La dotación de trabajadores requeridas por la empresa B desde septiembre del 2005 hasta principios de marzo del 2006 en cada semana ha sido la siguiente: 20, 46, 30, 33, 40, 125, 151, 159, 26, 26, 20, 32, 42, 0, 0, 55, 35, 37,27, 35, 40, 40, 40, 40, 47, 20.

que responde a determinadas circunstancias temporales que veremos más adelante, que conllevan el requerimiento de una mayor o menor cantidad de trabajadores.

...“A nosotros nos pidieron una dotación de personas para un caso puntual, que fueron tres semanas por un término de un pedido que había de porciones. Entonces en las tres semanas hubo una evaluación para ver si se continuaba con esa gente o no, pero como sus pedidos tuvieron una para en la parte internacional, hubo que reducir personal. Las personas que entraron a trabajar sabían que tenían la posibilidad que fueran echados prontamente, se les había informado que tenían tres meses, y también estaban en conocimiento que nosotros dependemos de lo que diga la empresa mandante”... (Patricio, supervisor de calidad, Empresa suministradora B1)

...“Cuando pasó eso, algunas de las personas se fueron de esta planta a la planta de maquila de nuestra empresa. En algunos casos, cuando tú puedes manejar este número de personas (por ejemplo cuando son menos), claro que se pueden enviar a la planta de maquila, porque no es el mismo impacto que tú insertes a una planta a 5 o 10 personas que insertes 100. ¿En qué los haces trabajar a 100 personas? Pero las 120 personas por lo menos que se fueron, todas se fueron despedidas”... (Lorena, asistente administrativa, Empresa B1)

Los cambios en la dotación requerida influyen sobre los trabajadores, muchos de los cuales se ven obligados a perder su fuente de trabajo de un minuto a otro. En ese caso puntual, solo trece personas pudieron mantener su empleo trasladándose a la planta maquiladora de la empresa contratista B1, pero las 120 personas restantes fueron despedidas. ¿Qué pasa entonces con ese grupo de personas?

Frente a una demanda sumamente inestable pero permanente de mano de obra por parte de la empresa mandante B, fenómeno que no sólo ocurre con ésta empresa mandante en particular sino con la gran mayoría de empresas que tienden a contratar el suministro de mano de obra a diversas empresas suministradores del sector, la empresa suministradora B1 (como también muchas otras empresas contratistas) ha tenido que implementar acciones y estrategias adaptativas para poder garantizar su rentabilidad y para poder responder eficientemente a ésta y a las otras empresas usuarias de turno; acciones que han estado vinculadas con la aplicación de estrategias de flexibilidad sobre sus trabajadores, más concretamente relacionadas con el tipo de contrataciones establecidas con su personal, como también con la forma de enrolos y seleccionarlos, como analizaremos de ahora en adelante.

## **CAPÍTULO V**

### **CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE FLEXIBILIDAD EXTERNA SOBRE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS Y EL MERCADO DEL TRABAJO**

A continuación analizaremos algunas consecuencias que ha generado la aplicación de estrategias de flexibilidad laboral por parte de empresas contratistas sobre sus trabajadores; todo ello como modo de adaptación frente a un sistema productivo y comercial que les exige adecuarse rápidamente y a bajo costo a una demanda cambiante para poder mantenerse en el mercado.

#### **5.1. Establecimiento de contratos temporales: existencia de trabajadores desechables**

*En terreno observamos que es común que en empresas sub/contratistas se fuerce la ley para mantener la temporalidad de los contratos laborales. Se trata de adecuar la ley existente a las necesidades cambiantes en el requerimiento de trabajadores por parte de los empleadores contratistas, los cuales aprovechan resquicios legales como la definición poco objetiva del concepto “faena” para justificar así contrataciones temporales pero que se llevan a cabo de modo permanente dentro de las plantas de procesamiento.*

Con el objetivo de desregular el empleo y facilitar contrataciones y despidos de acuerdo a los vaivenes económicos y a las metas productivas cambiantes de las empresas mandantes, se han implementado estrategias de flexibilidad externa que han conllevado la emergencia de formas particulares de empleo, relacionadas con contratos de trabajo temporales que están reemplazando los contratos de trabajo indefinidos. Se tiende a buscar trabajadores despedibles ante cualquier evento, como también mano de obra a disposición inmediata de la empresa y que no implique gastos adicionales, y para ello, una forma de hacerlo es mediante el establecimiento de contratos laborales a plazo fijo o contratos por obra o faena<sup>160</sup>.

Hay que tomar en cuenta que este es un fenómeno que se ha dado tanto en empresas matrices como en empresas contratistas del sector salmoneero, pero que dentro de las empresas matrices el

---

<sup>160</sup> Ver ANEXO 1.



porcentaje de trabajadores temporales no es muy significativo en comparación al personal permanente, como sí ocurre en el caso de las empresas contratistas donde la proporción de empleos temporales es considerablemente mayor, debido a la necesidad que tienen constantemente de despedir y contratar trabajadores para responder a la demanda de las empresas contratantes.

...“Yo creo que el incremento de contratos de carácter temporal, por las características del sector salmoneo, jugó en el pasado un rol muy importante, pero a raíz de lo que es el sistema de producción permanente, debería verse menos impactado”...  
(Entrevista a Adriana Moreno, Directora regional Dirección del Trabajo, décima región).

En estudios anteriores vimos que cerca del 80% de los trabajadores directamente contratados por *empresas matrices* del sector salmoneo tenía contrato indefinido, mientras que el 11% tenía contrato a plazo fijo y el 10% tenía contrato por obra, faena o servicios<sup>161</sup>, como también vimos que dentro de las *empresas contratistas* dedicadas al procesamiento de salmón, sólo el 28% de los trabajadores subcontratados tenía contrato indefinido, mientras que un 18% tenía contrato a plazo fijo y un 27% tenía contrato por obra, faena o servicios<sup>162</sup>.

Llama la atención que el establecimiento de contratos temporales dentro de empresas matrices generalmente se lleva a cabo de forma eventual en determinadas temporadas o por el aumento de materia prima; pero la existencia de este tipo de contratos temporales dentro de empresas contratistas no está condicionada a factores circunstanciales, sino que es el modo de operación permanente. Lo anterior nos revela dos cosas muy importantes:

- por un lado, dentro de las empresas contratistas se establecen contratos temporales (por obra o faena, o a plazo fijo) con trabajadores para llevar a cabo labores permanentes de la empresa, abusando de la flexibilidad para conseguir el esfuerzo a largo plazo de trabajadores a costo de corto plazo;
- y por otro lado, el aumento de este tipo de contratos genera mayor rotación laboral, por lo que los trabajadores implicados deben variar constantemente de un empleo a otro.

---

<sup>161</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit.

<sup>162</sup> ICAL (2005). Op. Cit.

En base a lo observado en terreno, podemos afirmar que el contrato *por obra o faena* es uno de los tipos de contrataciones más frecuentes en el sector contratista. **Su alta presencia se justifica en que es el tipo de contrato que más sirve al empleador para ajustar la fuerza de trabajo según sean sus necesidades, otorgándole la posibilidad de deshacerse del trabajador fácilmente y a bajo costo cuando lo estime necesario.**

... “Acá, en la planta de proceso de la empresa mandante, tenemos que tener un contrato por término de faena. Uno, porque no tenemos el resguardo o respaldo económico para poder solventar la cancelación por una persona indefinida para trasladarla a la planta. Porque si en la planta de maquila no tenemos proceso, tendríamos que seguir cancelando un sueldo que no está siendo productivo”... (Patricio, Supervisor de control de calidad, empresa B1)

**El contrato por obra o faena posee la causal de término de contrato que le da mayor movilidad al empleador para ponerle fin a la relación laboral.** La ley establece que este contrato termina cuando *concluye la faena*, y por ende, se suele despedir a los trabajadores diciendo que “la faena de salmón se acabó”, (pudiendo avisarse dentro de los 3 días hábiles siguientes) lo cual es sumamente arbitrario. Como no existe una definición clara ni objetiva del concepto “faena” los empleadores lo interpretan a su conveniencia.

Si el contrato fuese indefinido, para ponerle término habría que invocar como causal las necesidades de la empresa, lo que conllevaría un pago de altas indemnizaciones al trabajador, además habría que haberle avisado con 30 días de anticipación; y del mismo modo, si fuese contrato a plazo fijo, para ponerle término habría que esperar hasta que se cumpliera el plazo convenido en el contrato -lo que podría ser muy riesgoso considerando las variaciones en la producción y en la demanda de mano de obra- o sino habría que pagar una indemnización; como también existiría el riesgo de que se quisiera seguir trabajando con el empleado más allá del plazo establecido, y por ende el contrato podría pasar a ser indefinido.

En cambio, si el contrato de trabajo existente es por obra o faena, la única causal requerida para el término de contrato es que “se acabe la faena”, lo cual es fácil de establecer para los empleadores por la indefinición del tipo de trabajo que realizan. Para justificar que se acaba la faena, muchos empleadores de empresas sub/contratistas (y sobretodo maquiladoras) se las han ingeniado con una estrategia que se les acomoda perfectamente: como trabajan a lo largo del año con diversas especies de pescado y de salmón, le denominan *faena* al procesamiento de

*determinada especie de pescado*. Así, le denominan faena al procesamiento del salmón coho, otra faena sería el procesamiento del salmón atlántico, otra faena el procesamiento de la merluza, etc., por lo que desempeñarían bastantes faenas dentro de un año. **Sin embargo, la labor que realizan los trabajadores a lo largo del año es exactamente la misma**, por ejemplo, la persona que despina sigue despinando, el que recorta sigue recortando, etc., pero varía la especie sobre la que procesan. Complementariamente, otros empleadores le denominan “faena” a las *cargas de trabajo*, o en otros términos, al procesamiento de una determinada *cantidad de pescado*. De este modo, cuando se termina de procesar determinada meta de producción, se estaría comenzando con una nueva faena, aunque en este caso, la labor efectuada por los trabajadores también es exactamente la misma, pudiendo trabajar incluso sobre la misma especie.

...“Se mantienen altas cantidades de trabajadores con sistemas de contratos a plazo fijo y contratos de temporada. Hemos apreciado que se ha difundido la formulación de contratos por faena que en realidad están fuera de todo marco legal, porque de partida le están denominando faena a las cargas de trabajo, procesar tal cantidad de pescado se ha constituido para este sector en muchas oportunidades una faena determinada. Situación que obviamente no está establecida en nuestra legislación”... (Entrevista a Adriana Moreno, Dirección del Trabajo, décima región)

...“Utilizan el contrato por faena, que es una cosa cuestionable porque hoy día la industria salmonera tiene producción de salmón y de otras especies en forma permanente. Por lo tanto tienen producción durante todo el año. Lo que va variando es la especie: hoy día puede ser salmón, mañana pueden estar cosechando el coho. Son diferentes clases de pescados, pero siempre están faenando algo. La faena la reducen hasta cuando se cosecha el salmón, por ejemplo. Ahí se termina una faena, y se puede terminar hoy día y mañana empieza la del coho, y después se termina esa y después empieza la merluza por ejemplo, y dentro de la merluza tienen varias clases de merluza. Pero ellos nunca dejan de hacer su labor principal: el que está descamando sigue descamando, o sea siguen haciendo la misma labor. No debiera haber estos contratos por faena porque en definitiva la gente sigue haciendo lo mismo. Lo que va variando en el fondo, es la especie del pescado no más que faenan”... (Entrevista a María Angélica Campos, ex directora regional Dirección del Trabajo, XI Región)

Evidentemente aquella estrategia calza a la perfección para el funcionamiento de las empresas maquiladoras (como la empresa B1), cuya función consiste en procesar diferentes productos para diversos clientes y por ende, elaboran aparentemente “variadas faenas” a lo largo del año.

El problema está en que supuestamente -y en términos legales-, una faena es temporal, tiene un inicio y un término en el tiempo; pero en este caso se establecen contratos por obra o faena para realizar *cargas de trabajo* o para procesar determinadas *especies de pescados* que en el fondo

constituyen una actividad permanente y cotidiana de la empresa. **Sólo cambia el nombre del pescado a procesar o la cantidad de pescado que se procesa de acuerdo a los requerimientos de la empresa usuaria, pero la actividad realizada por los trabajadores subcontratados es exactamente la misma, sólo que el costo de éstos frente a la empresa contratista es menor que si estuvieran contratados a largo plazo mediante un contrato de tipo indefinido, y son más fáciles de despedir.**

...“Se trabaja con contrato por obra o faena, pero insisto, eso se ve en la construcción. Pero en una empresa pesquera no es obra eso, porque nosotros faenamos todo el año. Porque una obra o faena puede durar diez años, pero esto no, le dan término. Cualquiera día le dan corte y se acabó. Y eso se ha estado viendo mucho en las plantas de proceso y es lo que hemos estado alegando nosotros”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta de la Federación de Trabajadores de la Industria Pesquera de la Décima Región, FETRAINPES)

- “No solamente pasa en el ámbito salmonero, yo sé que hay hartas empresas, incluso las constructoras están trabajando con faena. Todas con faena. Termina la construcción, se termina la faena. Se traslada de ciudad o se van y se acaba la faena”.
- “Pero es distinto porque ahí se acaba la construcción, en cambio acá siempre se está procesando”
- “Siempre se está procesando, pero los volúmenes de pescado también bajan. Hay que tener cuidado con eso, porque los volúmenes de pescado también bajan. Hay un periodo que requiere del pescado en crecimiento, y ahí en ese periodo por lo general las plantas se mantienen dándose vuelta con los gastos mínimos”

(Extracto entrevista a Patricio, supervisor de calidad empresa B1)

La existencia de esta estrategia dentro de la industria ha llegado hasta tal punto que en un dictamen de la Dirección del Trabajo ponen como ejemplo el siguiente caso: ...“No procedería la celebración de contratos por obra o faena entre empresas dedicadas a la limpieza y faenamiento de pescados proveídos por un tercero y los trabajadores que ejecutan dicha función, puesto que tales labores no son finables, sino de carácter permanente, situación que no se aviene con las características de temporalidad y otras propias de este contrato”<sup>163</sup>...

Además de la formulación de contratos por obra o faena, hemos observado que también es común que se contrate mediante contratos a plazo fijo, como se observa en las afirmaciones siguientes hechas por trabajadores de contratistas.

---

<sup>163</sup> Dirección del Trabajo, Dictamen 2389/100 (8 de Junio, 2004)

...“Normalmente los contratistas te hacen contrato por un mes, después te lo hacen por dos meses, después por dos meses más, nunca te hacen un contrato indefinido”...  
(Entrevista a Paula, trabajadora empresa B1)

...“Los trabajadores de empresas contratistas están 3 meses, 6 meses, algunos 9 meses, o lo que usan ahora, 11 meses, porque es menos de un año. Entonces pasan unos meses después y los vuelven a contratar. O bien se van a otras empresas por otros lados y también a contratistas”...  
(Entrevista a Francisco Raín, Presidente Federación de Trabajadores del Salmón (Fetrasal Chile))

...“En la planta de maquila los contratan por un mes, se les amplía por 3 meses, y se les hace un contrato después por 6 meses y después de los 6 meses pasa a indefinido”...  
(Entrevista a Patricio, supervisor de calidad empresa B1)

Pero el hecho que sean contratos temporales (a plazo fijo, o por obra o faena), conlleva una serie de irregularidades y consecuencias negativas sobre la estabilidad de los trabajadores, como veremos más a continuación.

## **5.2. División de la masa laboral**

Como efecto de la inestabilidad en la demanda productiva y consecuentemente, por el establecimiento de una gran cantidad de contratos laborales temporales –sobretudo por obra o faena- como respuesta a ello; dentro de la industria salmonera se van generando diversos tipos o escalas de trabajadores, evidentemente relacionados con el tipo de contrato que éstos poseen. Esta tipología es observable en toda la masa laboral que trabaja en plantas de proceso, ya sea considerando el personal directamente contratado por empresas mandantes como quienes tienen contrato laboral con empresas sub/contratistas. Por ende, se va configurando un particular mercado del trabajo y una compleja dinámica de relaciones entre estos grupos de trabajadores.

De este modo, dentro de la planta de proceso de la empresa mandante suelen trabajar diversos tipos de trabajadores: por un lado se encuentran los trabajadores internos de la empresa; aquellos que han sido directamente contratados por la mandante poseyendo contrato de trabajo indefinido y que suelen tener una situación laboral más estable y regulada. También están aquellos que trabajan eventualmente dentro de la mandante –teniendo contratos a plazo fijo o por obra, faena o servicios,- que también han sido contratados directamente por ésta, y que tienden a encontrarse en periodos de mayor producción como en el verano. Además de ellos, se

encuentran los trabajadores externos, o sea, asalariados de una empresa contratista o suministradora. Dentro de este grupo de trabajadores externos encontramos por un lado, a quienes poseen contrato de trabajo indefinido con la empresa contratista y por otro lado, a aquellos que tienen contrato temporal con ésta (a plazo fijo o por obra o faena).

**TABLA 7.**  
**Tipos o escalas de Trabajadores que laboran en planta de proceso de la empresa usuaria**

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajadores internos con contrato indefinido (personal de planta)</li><li>- Trabajadores internos con contrato temporal</li><li>- Trabajadores suministrados (con contrato indefinido con la empresa suministradora)</li><li>- Trabajadores suministrados (con contrato temporal con la empresa suministradora, ya sea a plazo fijo o por obra o faena)</li></ul> |
|--|

La distinción entre estos tipos de trabajadores es esencial, ya que observamos que sus condiciones socio-laborales varían considerablemente, a pesar de desempeñarse en una labor similar dentro de la misma empresa usuaria. Es una escala ascendente, desde el personal externo con contrato temporal hasta el personal de planta con contrato indefinido. Éstos últimos son los mejores posicionados dentro de la masa laboral que se desempeña en plantas de procesamiento y todos los trabajadores tratan de “subir en la escala” y ser contratados directamente e indefinidamente por la empresa usuaria.

#### **Personal de planta de empresas mandantes:**

Las condiciones laborales dentro de las plantas de proceso del personal directamente contratado por las grandes y medianas empresas usuarias (mediante un contrato indefinido), en la actualidad están más o menos reguladas y evidentemente es mejor que la situación de los trabajadores externos. En general el personal de planta de las empresas mandantes tiene sindicatos, los cuales pertenecen a grandes federaciones, llevan a cabo negociaciones colectivas, además la extensión horaria es de común acuerdo, desempeñan un tipo de trabajo pactado de antemano, tienen mayor antigüedad en los empleos y por lo tanto mayor experiencia, etc.

...“Estamos bien regulados porque nos hemos capacitado para llevar bien el asunto y que la ley por lo menos se respete dentro de las plantas, y es lo que están haciendo. Tenemos reuniones periódicamente con los empresarios salmoneros, una vez al mes o cada dos meses, y nosotros estamos regulando siempre...Estamos más capacitados en las plantas sí, en la calidad, en la productividad, porque nosotros ganamos a bono de producción: a mayor producción más bono. Tenemos bono de incentivo a la producción y en algunos casos hay asistencia también. Si producimos más ganamos más y hacemos horas extras, pero las horas extras no es el ingreso mínimo, los sueldos que tenemos en las plantas de proceso no es el ingreso mínimo, es mayor. Con gratificación, con bono de producción, con sueldo, podemos estar llegando en algunos casos a los \$200.000 y en algunos casos un poco más”...  
(Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

O sea, en las plantas de proceso en sí no hay mayor problema, (*“la ley medianamente se cumple”*<sup>164</sup>), sobretodo dentro de las grandes empresas del sector. Y frente a ello, el tema de la subcontratación ha pasado a ser la mayor preocupación de los dirigentes sindicales de las empresas mandantes, y a lo que han dedicado más acciones en los últimos años según lo que nos señalaron dirigentes de importantes federaciones de trabajadores del salmón.

...“En este minuto hemos tenido bastantes problemas con el asunto de la subcontratación porque son personas que las empresas las contratan porque ahorran costos, le pagan menos y le pagan cuando quieren y en eso cooperan hartos algunos empresarios que están acostumbrados a hacer uso y abuso de la subcontratación, porque no hay ninguna ley ni hay nada, entonces ellos trabajan sin ley allá adentro. Y es de lo que hemos estado preocupados nosotros mayormente en estos últimos años, del tema de la subcontratación más que de las plantas de proceso, porque de eso nosotros tenemos sindicatos constituidos, tenemos negociaciones colectivas, los sueldos planteados por dos años, por tres años en algunos casos, así que el trabajo más grande que hemos tenido es con la gente de la subcontratación que no les respetan los derechos, fueros ni nada”...  
(Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

...“Yo hallo bien delicado el tema de los contratistas, y nosotros como Federación del Salmón hemos luchado siempre, desde que nos formamos, en contra de los contratistas, no de la gente, sino que del sistema legal que fortalece ese tema, que se apoderen del puesto de los trabajadores del salmón”... (Entrevista a Francisco Raín, Presidente FETRASAL CHILE)

### **Trabajadores subcontratados:**

Si bajamos un peldaño en la escala propuesta, llegaremos a los trabajadores subcontratados, los cuales se caracterizan por poseer condiciones laborales más precarias y pese a ello, por carecer de sindicatos u organizaciones pertinentes que los representen como grupo (de hecho, en terreno

---

<sup>164</sup> Según palabras de Luisa Vera en entrevista

observamos que actualmente no hay ningún sindicato de contratistas en Puerto Montt). Pero hay que resaltar que no todos los trabajadores de contratistas se encuentran en una situación similar: al contrario, su situación laboral depende de diversos factores relacionados con la empresa contratista en la que laboran, con la empresa usuaria para la que trabajan, y sobretodo, por lo que pudimos observar en terreno, con el tipo de contrato laboral que poseen con la contratista. El tipo de contrato es el factor principal que diferencia a unos trabajadores de contratistas de otros, y el que define las principales carencias experimentadas por estos trabajadores.

... “Del grupo que yo tengo, 14 somos los de planta: somos contratados por la empresa –empresa contratista B1-, y tenemos antigüedad sobre los 4 años en la empresa, contrato indefinido y todo eso. El último personal que ha ingresado ha sido contratado solamente para cumplir la faena de proceso de la empresa mandante, con contrato de término de faena. Ahora ellos son como 20 personas más o menos”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1).

...“Hay personal que lleva años trabajando en la planta de arriba así que los trajeron (a la empresa usuaria), y son las personas que se manejan más, se manejan en hartas áreas así que los trajeron como personal base y el resto es gente de Puerto Montt que se ha contratado desde octubre hasta ahora (febrero)”... (Entrevista a Lorena, asistente administrativa empresa B1)

#### **a) Trabajadores subcontratados permanentes (con contrato indefinido):**

Quienes son trabajadores de contratistas y como tales poseen contrato de carácter indefinido con la suministradora, -como en el caso de casi todos los trabajadores de la empresa A1 y de sólo 14 trabajadores de la empresa B1- se encuentran en una mejor situación laboral y fundamentalmente centran sus demandas en la escasa remuneración recibida, en la falta de beneficios o en algunas diferencias entre ellos y el personal de planta de la empresa mandante; como observamos en los extractos de las entrevistas siguientes.

...“Tengo contrato indefinido. Todos nosotros ya tenemos contrato indefinido, acá es distinto. Acá el trato es excelente, los jefes son excelentes y no tenemos problema por nada, tenemos un buen sistema de todo. Tengo previsión, eso está todo bien, no tengo ningún problema de esos. El único problema, es que quiero que también me sepan valorar de mi trabajo. El problema es mi sueldo, nada más, pero del resto, todo bueno. Supuestamente ahora habían subido el sueldo pero yo estoy sacando lo mismo que la gente nueva. Y no puede ser, porque yo soy antigua. Yo por lo menos tendría que tener un poquito de un bono de antigüedad, pero no lo tengo”... (Rosa, trabajadora con contrato indefinido empresa contratista A1, lleva 5 años en la empresa).

...“Tengo contrato indefinido. Por contratista, y si alguna vez llegara a pasar por planta, me retiro y me pasan por planta. O sea, hacen un traspaso. Tengo todas mis cotizaciones al día, está



todo en orden. Aquí todos nos tratamos bien, aunque varían los sueldos y algunas cosas, pero de ahí todos somos iguales. Por ejemplo, de repente veo diferencias con los de planta –de la empresa usuaria- en las botas. En la planta las cambian cada seis meses, y a nosotros de repente no nos cambian las botas, estamos un año, año y medio hasta que tu tienes que decir “por favor, cámbienme las botas”. Pero en eso, de ahí al resto no, todo igual. Las botas son un detalle, el sueldo no más. Yo creo que a cualquiera que tú le preguntes te va a hablar del sueldo como único problema. Es demasiada la diferencia con los de planta”... (Alejandra, trabajadora contratista empresa A1, con contrato indefinido. Lleva 2 años y medio en la empresa).

...“Desde hace 5 años trabajo en la empresa y tengo contrato indefinido. No tengo problemas, y estamos al mismo nivel que los trabajadores de planta de la empresa usuaria. La única diferencia es que ante ellos tenemos que pasar como piolita, esperar a donde nos manden y hacer lo que los jefes de allá digan, ir donde nos manden no más, en cambio a la gente de planta de allá la rotan más y a nosotros no”...(Isabel, trabajadora contratista empresa B1, lleva 5 años en la empresa).

Estos trabajadores de contratistas con contrato laboral indefinido se sienten parte de la empresa contratista y saben que su labor en ella no se acabará repentinamente, ya que constituyen la plantilla permanente de la empresa contratista. Queda claro sobretodo en el caso de la empresa maquiladora B1, que las 14 personas con contrato indefinido son indispensables para producir en condiciones de baja actividad, ya sea desempeñándose dentro de la planta de maquila propia de la empresa B1 o dentro de una empresa usuaria que requiere mayor dotación de trabajadores, siendo la cantidad mínima de personal necesaria para el funcionamiento de la empresa a lo largo del año.

...“En el grupo de planta, cuando terminen la faena acá –planta de proceso empresa usuaria B-, vuelven a la planta maquiladora –planta de proceso empresa B1-, y allá va a depender de los procesos de la empresa cuánto tiempo van a estar contratados. Si hay proceso suficiente lo más probable es que ese grupo se pueda mantener un largo tiempo prolongado, y si disminuyera la producción, obviamente también la dotación de gente va a disminuir. Lo que pasa es que la planta de nosotros es una planta maquiladora, entonces estamos atentos a la entrada de clientes. De acuerdo a eso nosotros tenemos materia prima para procesar”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1).

En la investigación en terreno observamos que la situación previsional del personal contratista permanente está controlada, las condiciones materiales de trabajo y los implementos de seguridad son similares a los recibidos por el personal de las empresas usuarias A y B (recibiendo colación, movilización, etc.), pero reciben una remuneración más baja que éstos y están ajenos a ciertos bonos o beneficios. Según las entrevistas, los operarios contratistas de las plantas de proceso analizadas en promedio reciben entre \$110.000 y \$180.000, mientras que el

personal de planta de las usuarias reciben entre \$170.000 y \$220.000 por el mismo trabajo. Aparte de ello, algunos trabajadores contratistas no tienen bono de antigüedad, pese a que la gran mayoría de estos trabajadores con contrato indefinido lleva años trabajando en la misma empresa contratista. De todos modos ello revela que en cierto modo su empleo es estable, y que por ende saben que no serán despedidos a corto plazo por lo que se proyectan dentro de la empresa contratista o sino dentro de la empresa usuaria actual. Sus trayectorias laborales en general no son muy agitadas, se observa que anteriormente los entrevistados se han desempeñado en otras pocas pesqueras por lapsos de tiempo largos para finalmente establecerse en la empresa contratista actual donde llevan años laborando.

#### **b) Trabajadores subcontratados temporales (con contratos temporales):**

Pero los trabajadores de contratista que poseen contrato temporal, -como sucede con la mayoría de los trabajadores de la empresa B1, que actualmente son 20 los que trabajan en la empresa B, aunque varía constantemente la cantidad- además de la escasa remuneración recibida y de carencias relacionadas con la falta de beneficios anexos y de antigüedad en la empresa, experimentan otras carencias relacionadas con la alta rotatividad laboral, poca permanencia en cada empleo, desprotección e inestabilidad en el empleo: y por ende, sus demandas son más variadas y revelan las precarización laboral que sufren. Estos trabajadores, a diferencia de quienes tienen contrato indefinido, saben que no tienen asegurado un lugar en la empresa y que su contratación está asociada exclusivamente al aumento de la producción y por ende, en caso de que ésta disminuya o en caso que se necesite reducir personal, son ellos quienes serán despedidos. No tienen certeza (ni siquiera un acercamiento) sobre cuándo se acabará su empleo, y saben que están destinados a rotar desde una empresa contratista a otra, como veremos más adelante.

...“No se sabe bien cuando se acabe la faena, es que de repente puede ser hoy o mañana, no tiene una fecha clara, hay que estar preparado siempre. Donde estaba trabajando antes no me acuerdo bien que contrato tenía, mes a mes parece. Pero era más seguro que éste, porque ellos tienen pega siempre, nunca tienen así de menos o más, sino que siempre parejo. Y todo el año nunca paran, era más seguro”... (Fernanda, trabajadora empresa contratista B1 con contrato por obra o faena)

Son estos trabajadores temporales los que se encuentran en la peor posición dentro de la tipología propuesta, los que experimentan mayor inestabilidad y vulnerabilidad frente a las cambiantes condiciones del mercado, siendo parte relevante del *segmento secundario del mercado del trabajo*. Llama la atención que fundamentalmente son mujeres, de veinte años hasta cincuenta y tantos, con una agitada y variada trayectoria laboral, desempeñándose esporádicamente y por poco tiempo en las plantas de procesamiento de diversas empresas, dedicándose fundamentalmente al despinado -habilidad principalmente ejecutada por mujeres debido a las cualidades asociadas al género femenino como la minuciosidad, destreza manual, delicadeza-, tratando casi siempre de encontrar un empleo estable. Muchas de ellas anteriormente eran dueñas de casa que vieron en el auge de la industria una posibilidad para encontrar trabajo temporal y aumentar sus ingresos, pudiendo de este modo complementar el trabajo con sus labores domésticas. Otras trabajadoras son mujeres jóvenes que recién ingresan al mercado del trabajo, que tienen hijos, y que ven en este tipo de labor una posibilidad de empleo momentáneo, para adiestrarse en el ritmo de trabajo existente en el sector y para poder complementar también sus quehaceres familiares con una labor remunerada.

En realidad es difícil referirse a las motivaciones que hay detrás de las trabajadoras para optar por este tipo de trabajo sumamente vulnerable a las condiciones económicas cambiantes, y no es nuestra intención generalizar lo encontrado en terreno, pero creemos que si bien a algunas trabajadoras les acomoda este tipo de trabajo, -puesto que prefieren obtener un empleo temporal y esporádico para así poder complementar variadas labores remuneradas y no remuneradas que no podrían complementar en caso de obtener un empleo por tiempo indefinido-, éste no tiene por qué acarrear desprotección y precarización como sucede actualmente. Además, no es admisible que sea el único tipo de trabajo posible al que puedan postular o acceder todas las mujeres que se encuentran en esa categoría etárea y social, muchas de las cuales anhelan obtener un empleo estable por tiempo indefinido.

...“La gente que nosotros captamos, la gente que bueno, está sin trabajo, entre no estar haciendo nada y no estar percibiendo una entrada para su casa, va a trabajar con nosotros, y de todas maneras **siempre buscando una alternativa de poder tener una cierta posibilidad de encontrar un trabajo estable**”... (Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1).

Es justamente este sector, el que presenta el perfil del trabajador buscado por las empresas, por su calidad de empleables para tareas de corta duración y fácilmente despedibles. Pese a ser un gran número de trabajadores con condiciones laborales deficientes, no constituyen una fuerza de trabajo unida ni actúan protegidos bajo alguna institución sólida que los agrupe, no poseen sindicatos y por ende por el momento sólo constituyen una masa laboral moldeable y compuesta de una suma de individuos aislados (lo cual tal vez podría cambiar si se organizaran, adquiriendo más fuerza como grupo y poder de negociación). Actualmente su rol dentro del mercado del trabajo es clave, ya que generan una nueva dinámica dentro del mercado laboral, ampliando la mano de obra barata y maleable, y pudiendo presionar incluso en ciertos casos a la baja de los salarios de los trabajadores de planta.

Con esta nueva realidad socioeconómica que ha conllevado la elaboración de cadenas productivas que se llevan a cabo más allá de los muros de cada empresa, impactando sobre una amplia gama de trabajadores que experimentan condiciones sociolaborales heterogéneas que dan origen a la constitución de variadas identidades, subjetividades y a la dispersión de la clase trabajadora, se hace necesario, tal como señala Laís Abramo, *re-sociologizar* el análisis sociológico. Esta *re-sociologización*, por un lado, apunta hacia reconocer a todos los actores productivos, muchos de los cuales en la actualidad se definen más allá de los límites de cada empresa; como también, por otro lado, se encamina a aportar nuevas visiones y perspectivas de análisis frente a un fenómeno que hasta ahora ha sido principalmente analizado en base a una categoría jurídica sumamente rígida. Es justamente, en el intento de contribuir a la “re-sociologización” del análisis, hacia donde se centran nuestros esfuerzos, profundizando principalmente en la situación laboral y social experimentada por un grupo importante de la masa laboral, representante del nuevo tipo de trabajador existente.

### **5.3. De contratista a contratista: Aumento en la rotación laboral de los trabajadores con contrato temporal**

*... “Es muy difícil decir un número de los contratistas porque están y no están. Están un mes y después esas mismas personas se pueden ir a trabajar a otra empresa. Se van rotando, es una rotación continua”... (Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)*

Como consecuencia de su condición laboral “temporal”, estas personas del segmento secundario del mercado del trabajo -fundamentalmente mujeres-, están destinadas a sufrir una serie de carencias socio-laborales no controladas por las instituciones existentes y difícilmente reversibles, a menos que lleguen a ser contratadas indefinidamente por alguna empresa del sector, lo cual cada día se hace más difícil. Como no son el personal base de la empresa contratista y sólo constituyen una “mano de obra de refuerzo” en caso de urgencias, su estadía dentro de la empresa contratista suele ser corta e intermitente, y cuando la empresa mandante ya no requiere la dotación de trabajadores suministrada y necesita menos mano de obra externa, la empresa contratista despide a los trabajadores que poseen contrato temporal y no a su personal base caracterizado por poseer contrato indefinido.

... “Habiendo trabajado aquí (en la planta de proceso de la empresa usuaria) ellos tienen trabajo; se terminó el trabajo aquí y quedan sin trabajo, porque están por faena, no tienen contrato indefinido ni tienen un contrato fijo. El grupo de planta sí, vuelve arriba no más (a la planta de maquila de la empresa B1)”... (Isabel, trabajadora empresa contratista B1 con contrato indefinido).

... “Hay algunas personas de aquí (trabajadores de contratistas) que trabajan de planta, así que cuando se termina la faena acá en la empresa mandante, ellos se van a trabajar a la planta de la empresa contratista (empresa maquiladora B1). Pero nosotros (trabajadores de contratistas con contrato temporal) somos los que nos quedamos cesantes cada vez”... (Fernanda, trabajadora empresa B1 con contrato por obra o faena).

Recordemos que es común que la empresa usuaria requiera la provisión de una menor cantidad de trabajadores durante ciertos periodos o en determinadas circunstancias, como también es común que cambien las demandas productivas por parte de los clientes que mandan a procesar productos a empresas maquiladoras, y es justamente la tenencia de este tipo de trabajadores desechables lo que le da estabilidad y rentabilidad a las empresas contratistas o maquiladoras (como el caso de la empresa B1), pues les otorga la posibilidad de mantenerse firmes y

competitivamente en el mercado, y de responder adecuadamente a las variantes demandas de mano de obra o de producción por parte de sus clientes. Sin embargo, la flexibilidad adquirida por las empresas contratistas basada en la flexibilización de las contrataciones de su personal, conlleva inestabilidad y desprotección para los trabajadores.

En la empresa B1 se las han ingeniado para responder eficientemente a la variable demanda de personal por parte de la usuaria, alternando a los trabajadores entre la planta de proceso de la mandante y su propia planta de maquila según sean las demandas productivas, tratando que por lo menos los trabajadores puedan cumplir un mes en su empleo.

... “En caso que baje la dotación de trabajadores requerida, tendríamos que enviarlas a la planta de maquila, porque eso es el acuerdo que tenemos con nuestro jefe. Enviarlas allá *para que por lo menos completen el mes* y se les cancela el mes completo. O de lo contrario quedan una semana en la planta de maquila, y si nos aumentan la cantidad de personas las volvemos a traer nuevamente a la planta de proceso de la empresa usuaria. O sea, **los trabajadores sólo saben con certeza que van a estar trabajando un mes.** Lo que pasa es que la necesidad de trabajo es grande”... (Entrevista a Patricio, supervisor de calidad empresa suministradora B1)

Es impresionante que en estos casos, los trabajos temporales son sumamente cortos; o sea, existe la posibilidad real que se requieran trabajadores para laborar por un período menor a un mes, lo que refleja que realmente estamos ante un *fenómeno de temporalidad* sumamente urgente de legislar y de tomar en cuenta para el análisis y la elaboración de políticas sociales y laborales.

Ahora bien, una vez vencido su contrato, las personas afectadas deben buscar nuevamente empleo y para ello suelen recurrir a otras empresas sub/contratistas del sector, porque sólo allí tendrán la posibilidad real de encontrar trabajo. Las posibilidades de ingresar a trabajar *contratado directamente* por una empresa mandante o por una gran o mediana empresa son sumamente escasas, por lo que estas personas saben que en caso de encontrar empleo, éste seguramente será dentro de una contratista, de mala calidad, y por un tiempo breve –mediante el establecimiento de un contrato temporal- para luego volver a estar desempleadas “porque se acabó la faena” o porque se venció el plazo establecido en el contrato.

...“La gran mayoría de la masa laboral anda dando vueltas en, como te dijera, en contratistas”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1)

...“Ellos se van a otros lados, y cuando hicimos que echaran a los contratistas ellos se fueron contentos, la mayoría de ellos, y nos decían “está bien que ustedes hicieran eso, no me importa, porque yo me voy a otro lado y encuentro pega igual”. Está lleno de contratistas así que en todos lados tienen pega”... (Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

En la práctica, las empresas contratistas del sector (específicamente las que son suministradoras) han pasado a ser intermediarias obligatorias entre la mano de obra poco calificada y la empresa usuaria, ya que son la única opción existente para conseguir empleo y para que posteriormente se pueda tener la posibilidad de obtener trabajo de mejor calidad como personal de planta de una empresa contratante. Por ello, hoy en día casi nadie ingresa a trabajar a una empresa matriz inmediatamente como personal de planta, más bien, entran a trabajar primero a una empresa contratista, y a través de ella tratan de ingresar como planta a las empresas usuarias si es que es posible.

... “Ahora trabajar por planta es muy, muy difícil. Ahora donde vas a buscar trabajo, existen los contratistas. Parte donde vayas en pesqueras están los contratistas y con ellos tienes que arreglártelas. Por las plantas no hay caso. Es muy difícil. Yo he tirado currículum, tiré todo este año, el año que pasó, desde que me cortaron en la otra empresa por reducción de personal, tiré currículum pero cualquier cantidad para planta sí, y nada, nada, nada”... (Paula, trabajadora temporal empresa contratista B1)

En realidad estas personas buscan empleo en empresas contratistas porque no les queda otra opción: los requisitos de ingreso para trabajar como personal de planta de empresas mandantes o en grandes o medianas empresas salmoneras son complejos, y hay una serie de exigencias que cumplir. Como son empresas con estándares internacionales, el sistema de contratación de personal es largo y conlleva la elaboración de entrevistas, chequeos médicos, exámenes de visión, test psicológicos, análisis de referencias, examen de habilidades, etc., frente a lo cual muchas personas no cumplen los requisitos.

... “Revisan haciendo chequeos médicos, si está buena la vista, porque tenemos que tener una súper buena vista adentro también, minuciosa, porque las espigas se miran con los ojos, así que si hay gente con lentes, mucha gente que tiene problemas no las contratan, no entran”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

Además no es sólo por la existencia de mayores requisitos que se limita a los trabajadores la posibilidad de ingresar como personal de planta; recordemos que muchas empresas usuarias prefieren trabajar con personal externo proveído por una empresa contratista antes que llevar a

cabo el largo y costoso proceso de selección de personal, puesto que la existencia de empresas suministradoras les facilita el proceso de reclutamiento de trabajadores y les significa una reducción de costos económicos.

...“Es que no es tanto que pidan requisitos, sino que te toma el contratista no más, y punto. La única manera de entrar es por contratista, y de ahí, después, se ve si se puede entrar a planta”... (Pamela, trabajadora temporal empresa contratista B1)

Y en aquellas grandes empresas salmoneras donde no trabajan con empresas contratistas ni con trabajadores suministrados, se suele capacitar constantemente a su plantilla, por lo que generalmente no hay grandes contrataciones y en caso de haberlas, ingresar como personal de planta a este tipo de empresas requiere una serie de conocimientos y aptitudes que muchos trabajadores no poseen.

...“Hay empresas en que no les gusta la subcontratación o los contratistas y no lo tienen, pero capacitan a la gente y todo, y los chequean bien antes de entrar, así que por los años que tenemos, ya no estamos nada de bien dando resultado en los chequeos médicos que nos hacen, así que por lo tanto los trabajadores que han sido despedidos y que buscan empleo también se quedan sin pega y no les queda otra opción que ser contratista”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

Si a la exigencia de determinados requisitos por parte de algunas grandes y medianas empresas matrices para elegir su personal, a la existencia de varias empresas sub/contratistas en el sector pesquero que captan a la mano de obra poco especializada, y a la opción de muchas empresas usuarias por contar con mano de obra externa proveída por una suministradora le añadimos la presencia en Puerto Montt de una gran cantidad de personas poco calificadas que buscan empleo dentro de la industria salmonera, empezaremos a comprender las razones que en conjunto hacen que sea tan difícil encontrar empleo como personal de planta de empresas matrices. En Puerto Montt y sus alrededores hay muchas personas disponibles para trabajar como operarios de plantas de procesamiento, ya sean originarios de aquella ciudad o inmigrantes provenientes de otros sectores<sup>165</sup> que vieron en el auge de la industria salmonera una posibilidad de obtener trabajo y de mejorar su situación. Del mismo modo, muchas mujeres han visto en el crecimiento de la industria y en la feminización de determinadas labores (como por ejemplo el despinado) la

---

<sup>165</sup> Como Purránque, Llanquihue, Puerto Varas, La Unión, Osorno, Valdivia, Temuco, Santiago, Concepción, etc.



posibilidad de ingresar al mercado laboral –antes ajeno e inalcanzable-, lo que va generando una gran oferta de mano de obra antes no considerada –por su sexo o por no encontrarse en la zona- que se suma a la ya existente en Puerto Montt. Ello genera que los empleadores puedan optar y elegir al tipo de trabajador que quieren contratar, establecer determinadas condiciones que varios aspirantes a un empleo rechazarían en otras circunstancias, y a la vez, que muchas personas acepten cualquier tipo de empleo alcanzable a cualquier costo.

...“Aquí se prefiere mucho más al trabajador de afuera. Porque ese viene y se paga arriendo, viene con sus niños, y esa persona está obligada a trabajar así. Así como sea”...  
(Entrevista a dirigente sindical, Calbuco)

...“Ahora hay tanta gente que ha migrado a Puerto Montt, que han venido para acá y se han venido a quedar. Porque varias empresas, no todas, dicen que el trabajador de Puerto Montt está contaminado, así han dicho a algunos trabajadores nuevos, que quieren sangre nueva, gente de afuera. Pero no saben nada que esa gente de afuera viene a pasar cualquier aventura. Ni le pagan lo mismo que a nosotros, ellos tienen que pagar su arriendo, pensión, entonces vienen a aventurar por acá y algunos se quedan, otros se van. Los empresarios quieren gente joven y con experiencia, y tienen para elegir porque hay mucha mano de obra; mano de obra que es de Puerto Montt, mucha gente, cabros jóvenes y gente de afuera, entonces hacen una masa grande de mano de obra, entonces ellos tienen para elegir. Si tienen un lote de gente de cien, ochenta, no sé, tú les vas a preguntar sobre sus estudios, no sé, montones de cosas, pero si están necesitando al tiro, la que venga para acá no más”...  
(Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

...“Acá en Puerto Montt hay harta mano de obra cesante desde la última visita que hubo de la Comunidad Europea; vinieron varios miembros de allá con sus organismos de fiscalización interna que ponen la regla de la internacionalización de productos. Recorrieron todas las plantas procesadoras del país que estaban exportando hacia la Comunidad Europea. Dentro de los parámetros que ella pide dentro de esas plantas, es ver que reúnan todas las condiciones de infraestructura, manipulación, que todos los departamentos de control de calidad estén bien estructurados. Bajo toda esa premisa ellos estuvieron revisando las plantas, muchas las cerraron, y muchas tuvieron que hacer una inversión muy fuerte para poder mantenerse funcionando. Las plantas más grandes son las que tienen más medios y por lo general siempre cuidan más sus estándares de infraestructura, en cambio las plantas chicas siempre tenemos dramas (pisos que ya están muy deteriorados, equipos que están muy viejos, también hay un montón de factores de impacto ambiental, las inversiones a veces son demasiado altas), entonces son muchas cuestiones con las que las plantas se encontraron en un momento determinado. Habían muchas que no llenaban los estándares pedidos por la Comunidad Europea y Sernapesca, en conjunto con el Ministerio de Salud y la CONAMA, procedieron a la clausura de las plantas que no cumplían con esos requerimientos, por lo que quedó mucha gente cesante, por decirte por cada planta alrededor de 200 personas sin trabajo”... (Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1)

Entre las pocas opciones de trabajo accesibles para las personas que por diversos factores no han podido encontrar empleo dentro de las pesqueras de Puerto Montt, se encuentran las empresas sub/contratistas que se dedican al procesamiento del salmón para otros clientes. Para ingresar a éstas no existen tantos requisitos; frecuentemente sólo piden currículum y por lo general se prefiere que los trabajadores tengan algún tipo de experiencia y que sean rápidos, como se observa en las entrevistas siguientes.

...“Para seleccionar a los que van a trabajar en la planta de maquila, netamente se les pide que sepan hacer el trabajo. Si alguien dice: “yo sé recortar” e ingresa a la línea de recorte y no sabe, se le reubica en la zona de empaque. El único requisito es saber trabajar no más, es tener ganas de trabajar, cumplir con los horarios. Es bueno que tengan experiencia, pero no indispensable, porque allá se les enseña a trabajar. Hay gente que ha llegado a trabajar que ha tenido su situación penal manchada por alguna caída que se haya mandado en alguna oportunidad, pero se les dio la oportunidad de trabajar acá en la empresa y trabajan bien, y a veces cumplen mejor que una persona que no tienen antecedentes. O sea, el limitar a una persona por los antecedentes, o el limitar a alguien por alguna condición de escolaridad o algo, no es posición de nuestra empresa”... (Patricio, supervisor de calidad empresa contratista B1).

...“Mayormente se les exige la especialización en cada una de las áreas. Por ejemplo a los recorteros y a las despinadoras, se les exige rendimiento que es tiempo que demoran en hacer un filete. Los prueban antes de contratarlos y les vamos supervisando su rendimiento. Mayormente como requisito no les pedimos ni nivel educacional ni antecedentes, porque se prioriza el hecho que tengan experiencia. La gente que trabaja en el área del salmón en especialidades, no me vas a decir que es una persona que tiene un título o que tienen grandes niveles educacionales, esa es la realidad en la actualidad, así que no, se elige preferentemente por eso. Y acá nosotros después manejamos el hecho que las personas sean responsables con venir a trabajar, que si algún día tienen un problema o necesitan permiso igual lo solicitan antes, entonces hay una comunicación para todo este tipo de cosas”... (Lorena, asistente administrativa empresa B1).

... “En las contratistas se ve la rapidez no más. En la contratista el que rinde más, el que hace más kilos es el que entra. Para eso les toman rendimiento. Cada hora le pesan lo que ellos tienen y cuando hacen más, los contratan o los dejan”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

...“Solamente piden tu currículum, en lo que tu trabajabas y lo que sabes hacer, papel de antecedentes también. Igual el nivel educacional lo piden, sobretodo en planta. En planta son muy exigentes con lo que es la parte educacional. Hasta para pegar una etiqueta de un tarro tienes que tener cuarto medio, y en planta piden exámenes médicos. A mí me hicieron en las dos plantas exámenes médicos. Acá como contratista no”... (Paula, trabajadora contratista empresa B1)

...“Es llegar y entrar no más. Presenté mi papel de autorización para trabajar en temporadas de verano, porque yo soy menor de edad (tengo 16 años), y presenté la autorización de trabajo. Nada más”... (Pablo, ex trabajador contratista, Calbuco)

Para las empresas contratistas, suele ser fácil conseguirse trabajadores puesto que no existen procedimientos serios ni rigurosos de enrolamiento; más bien las personas se acercan a las empresas contratistas porque tienen contactos directos que trabajan o han trabajado antes allí, o porque buscaron empleo en una empresa mandante que no los contrató pero que los derivó a su contratista, como se observa en las siguientes citas.

...“Yo llegué a trabajar a esa empresa porque mi hermano trabajaba antes ahí como contratista, y tengo un amigo que su papá trabaja ahí también”... (Pablo, ex trabajador contratista, Calbuco)

...“Un primo me dijo que estaban recibiendo gente y que fuéramos a buscar pega. Así que fuimos, me pidieron mi puro carnet, y entré a trabajar. Entré altiro”... (Pedro, ex trabajador contratista, Calbuco)

...“Pude entrar acá (planta de proceso empresa usuaria A) por una hermana. Ella está por planta trabajando acá, así que ella me trajo”... (Alejandra, trabajadora contratista empresa A1)

En la mayoría de las contratistas, *cuando necesitan mayor cantidad de mano de obra*, las puertas de ingreso están abiertas a todo público y no se ponen limitantes. Como consecuencia de ello, quienes buscan empleo dentro de plantas de procesamiento pero que no tienen calificación ni poseen mucha experiencia, o son de edad avanzada o demasiado jóvenes, o son inmigrantes y tienen que mantener a su familia y pagar gastos extras, o tienen problemas médicos (sobre todo visuales), o tienen urgencias económicas y no tienen la posibilidad de ingresar a otro tipo de trabajo, o tienen antecedentes dudosos, etc., sólo podrán encontrar empleo dentro de empresas sub/contratistas. Y eso vale tanto para personas que anteriormente se desempeñaban dentro de empresas sub/contratistas y que tenían un tipo de contrato temporal que se acabó, como también para quienes eran personal de planta de una empresa matriz pero que fueron despedidos por necesidades de la empresa, como también para quienes recién buscan ingresar a este mercado laboral.

...”A los trabajadores (de planta) despedidos después los vemos, y los vemos trabajando de contratistas. O sea cuando los despiden, el trabajo que después obtienen es de contratista no más, no hay otro”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidente FETRAINPES)

...”Conocemos harta gente, de hecho gente que ha salido de la empresa de nosotros (empresa matriz), y después los hemos visto trabajando de contratistas”... (Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

Ahora bien, **el ingreso a una empresa sub/contratista dedicada al procesamiento de salmón es abierto –no excluyente- y puede darse por variadas razones** (despido, término de contrato, ingreso al mercado laboral, etc.); **pero salir de ese círculo es sumamente complejo. Una vez dentro del *sistema contratista*, las condiciones de trabajo impuestas, el tipo y bajo monto de remuneraciones recibidas y las escasas posibilidades de bienestar social que ello conlleva, la duración e intensidad de las jornadas laborales, el tipo de contrato (generalmente temporal) y la desprotección e inestabilidad inherente a aquel, como las escasas posibilidades de cumplir con los requisitos para conseguir un mejor empleo en otro tipo de empresa no contratista, hacen que las personas comiencen a acostumbrarse y depender de aquella dinámica y a actuar según las posibilidades que se les ofrecen dentro de aquel ámbito: o sea, seguir con lo mismo, rotando de empresa contratista a empresa contratista una vez que se acaba el trabajo.**

...“Yo creo que la gente se adecua al sistema de trabajo de los contratistas, porque mucha de la gente que trabaja así, ha trabajado con este contratista, con otro contratista y con la siguiente contratista que hay en el mercado, en todas las plantas de proceso. Entonces ya está adecuado a eso. Ya saben que mañana o en un mes más se puede terminar el trabajo y lo que hacen es buscar después al siguiente contratista y se van a trabajar a otra planta, y así. Entonces igual la gente no mantiene una antigüedad considerable en los trabajos”...  
(Lorena, asistente administrativa empresa B1)

... “Cuando las personas se tienen que ir del trabajo porque bajó la producción, la mayoría de ellos se quedan dando vueltas en empresas contratistas. Se queda esperando otra oportunidad más, porque la gente está acostumbrada ya a trabajar así, esperando la oportunidad para irse a otro lado, a otro trabajo aunque sea por un mes, dos meses” ...  
(Gloria, dirigente sindical Marine Harvest, Chamiza).

...“No me pone nervioso eso de depender de las necesidades que tengan ellos, porque estoy acostumbrado ya. Siempre voy a encontrar pega, si no pillo aquí tengo amigos que están trabajando en astilleros. Si no, si quedo sin trabajo voy a estudiar para salir para afuera, a trabajar embarcado para afuera”... (Luis, trabajador empresa contratista B1)

Observamos entonces que la mayoría de los trabajadores están acostumbrados a la temporalidad e inestabilidad del empleo. **Sin embargo, su mayor aspiración es la estabilidad laboral dentro de un empleo formal.** Como no pueden conseguir aquel tipo de empleo, se insertan en la modalidad de temporeras/os en empresas contratistas, y rotan continuamente entre diversas plantas de procesamiento.

#### 5.4. Trayectorias laborales complejas y baja permanencia en el empleo

De este modo, la vida laboral de este segmento de trabajadores temporales se transforma en un eterno deambular de contratista en contratista, lo que va generando una compleja, desordenada y extendida trayectoria laboral.

En el cuadro siguiente se observa la trayectoria laboral de siete trabajadores/as subcontratados/as entrevistados/as, desde que comenzaron a trabajar –dentro de cualquier ámbito- hasta el empleo que poseen actualmente como operarios/as de plantas de proceso en empresas contratistas. Todos/as ellos/as se caracterizan por tener actualmente (o haber tenido) un contrato laboral temporal con una empresa contratista que trabaja para otra empresa usuaria. Para hacer más fácil la comprensión del cuadro, las letras que están en rojo corresponden a empleos dentro de empresas contratistas (cuando los trabajadores son subcontratados y no son directamente contratados por la empresa usuaria); y las letras en negro, a trabajos en los que el empleador es la misma empresa usuaria, o sea, cuando el trabajador ha sido directamente contratado por la empresa mandante y está ausente la figura de la subcontratación.

**TABLA 8.**  
**Trayectoria laboral de siete trabajadores suministrados que actualmente poseen contrato temporal con la empresa contratista**

Nombre	Trayectoria laboral	Tipo de contrato	Duración
Luis, 29 años aprox.	1. Trabajó en astilleros haciendo barcos 2. Centro de cultivos empresa pesquera Pacific Star 3. Pesquera Eicomar (por planta) 4. Empresa pesquera Inserv (por contratista) 5. Empresa B1 (por contratista)	- - - indefinido - temporal - contrato por obra o faena	- poco tiempo; se fue por reducción de personal - 4 años - trabajó 5 meses, por la temporada; se fue porque ganaba muy poca plata teniendo muchas responsabilidades - va a cumplir un mes. Va a ver donde lo mandan después, y en caso que lo despidan, no se asusta porque cree que fácilmente encontrará trabajo, ya que está acostumbrado a buscar empleo.

Paula, 35 años aprox.	1. Trabajó como comerciante en la calle 2. Pesquera Agroindustrial Santa Cruz (como planta) 3. Conservera Mar Vivo (como planta) 4. Empresa pesquera B1 (como contratista)	-  - indefinido  - indefinido  - obra o faena.	- se retiró porque se cansó de aquel trabajo y quiso un empleo más firme. - 1 año y medio; se fue por reducción de personal  - 6 meses; se retiró por problemas de salud y familiares - lleva 2 días. Sabe que el trabajo “es para largo”, uno o dos meses. En caso que se acabe, piensa irse a otro contratista porque dice que es imposible entrar a planta.
Pamela, 28 años aprox.	1. Empresa pesquera Multiexport (como planta) 2. En empresa conservera 3. Empresa contratista Inserv (que trabajaba para empresa pesquera Ventisqueros) 4. Trabajó como contratista en empresa pesquera Marine Harvest (en Chiquihue). 5. Trabajó en una conservera (por contratista) 6. Empresa pesquera B1 (por contratista).	- temporal  -  - temporal (por mes)  - temporal  - temporal  - obra o faena	- 3 temporadas de verano; en el resto de esos tres años estuvo cesante  - se retiró porque no le convenía el horario - estuvo sólo un mes porque “no aguantó más”, muy malas condiciones laborales.  - un par de meses, y se retiró porque se acabó el contrato.  - se retiró por el horario que no le convenía  - lleva 2 días. Cree que hay trabajo por tres meses, y después no sabe, depende de la empresa B1. En caso que no haya trabajo, pretende buscar en otro contratista.
Fernanda, 20 años	1. En empresa conservera Mar Vivo (como contratista).  2. Cuidado de niños 3. Empresa pesquera B1 (contratista)	- temporal (mes a mes)  -  - obra o faena	- 6 meses (se retiró porque suspendieron el turno de noche, y ella trabajaba y estudiaba a la vez, por lo que no pudo seguir). - 3 meses - lleva 2 meses. No sabe hasta cuando estará trabajando, y está esperando si en la empresa usuaria B la contratan. En caso negativo, pretende buscar trabajo por las pesqueras de Chiquihue.
Pablo, 16 años	1. Empresa contratista Calbuplás, que trabajaba para	- sin contrato	- cerca de un mes. En realidad trabajó 3 semanas, ya que no lo llamaron para trabajar en una semana dentro del mes. Se

	<p>empresa pesquera Marine Harvest en Calbuco</p> <p>2. Supermercado</p>	-sin contrato	<p>fue por baja producción.</p> <p>- lleva dos semanas, y piensa estar solo un mes, hasta fin del verano, para volver al colegio</p>
Pedro, 18 años	<p>1. Trabajó haciendo chip en empresa contratista Koala</p> <p>2. Trabajó en lancha de marina</p> <p>3. Proceso de salmón en empresa pesquera Mainstream</p> <p>4. Empresa contratista Calbuplás, que trabajaba para empresa pesquera Marine Harvest en Calbuco</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-le pagaban por el día con boleta</p>	<p>- 4 meses. Se fue porque la empresa estuvo en pana.</p> <p>- trabajó por poco tiempo</p> <p>- 2 semanas, y se retiró porque le hicieron trabajar dos turnos seguidos.</p>
Carlos, 19 años aprox.	<p>1. Trabajó en empresa pesquera Robinson Crusoe</p> <p>2. Empresa pesquera Agroindustrial Santa Cruz (por planta)</p> <p>3. Empresa contratista A1</p>	<p>-</p> <p>- indefinido</p> <p>- temporal, aunque pasando el año se lo pasarán a indefinido</p>	<p>- se retiró porque ganaba poca plata</p> <p>- 2 años. Lo echaron por disminución de personal.</p> <p>- lleva 8 meses, pero da por sentado que el próximo año va a seguir trabajando en la empresa A (con contrato indefinido) y lo único que quiere es que lo pasen a planta.</p>

Del cuadro anterior y en base a lo conversado en terreno con estos siete trabajadores que se desempeñan en empresas contratistas procesando salmón, podemos sacar varias conclusiones importantes que revelan la inestabilidad experimentada por estas personas, reflejada en su discontinua trayectoria laboral. De todos modos, recordemos que hemos realizado un estudio de casos, y que los datos anteriores corresponden a lo observado en sólo siete personas, por lo que sería necesario llevar a cabo una investigación posterior que abarcara a un número mayor de trabajadores para saber si la situación de inestabilidad encontrada en este pequeño grupo fuera un patrón a nivel general. Habiendo aclarado ello, procederemos a señalar algunos aspectos importantes de recalcar en la trayectoria laboral de los siete trabajadores analizados.

**TABLA 9. Observaciones relativas a su trayectoria laboral**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Trayectoria laboral inestable: variada, interrumpida constantemente, e intermitente</li><li>- Poca permanencia y antigüedad en cada empleo</li><li>- Una vez trabajando como contratista, el próximo empleo también es como contratista</li><li>- En total, hay pocas empresas contratistas y usuarias en (y para) las que trabajan</li></ul> |
|---|

- **Han tenido una inestable trayectoria laboral, caracterizada por ser variada, interrumpida e intermitente.**

*...“Es muy inestable. No sé por qué. Es que depende de, de repente sale algo de repente no”... (Pedro, ex trabajador empresa contratista, Calbuco)*

Se observa que estos trabajadores a lo largo del tiempo se han desempeñado en varios empleos, generalmente todos dentro del área pesquera. Como mínimo han tenido cuatro empleos (y quienes tienen menos, es debido a su baja edad), casi todos de poca duración y pasando temporadas esporádicas como desempleados, siendo cesantes cíclicos.

Básicamente las principales razones por las que han debido abandonar sus empleos han sido la *reducción de personal, cambios operativos dentro de la empresa* (derivados de los cambios en la producción, como suspensiones de turnos o “pana” de la empresa), o por las *malas condiciones laborales experimentadas* (bajas remuneraciones, horarios muy extensos, altas exigencias, etc.). La reducción del personal mediante el despido es un fenómeno frecuente dentro del ámbito pesquero, que se da dentro de empresas mandantes y contratistas, y que en el caso de los trabajadores entrevistados, se ha llevado a cabo fundamentalmente cuando éstos trabajaban como personal de planta de una empresa mandante. Pero los cambios operativos dentro de la empresa y las malas condiciones laborales que han conllevado el término de su trabajo, han sido fenómenos constantes cuando se han desempeñado dentro de empresas contratistas, lo que revela las precarias condiciones laborales en ese tipo de empresas y sobretodo, la inestabilidad productiva característica de muchas empresas contratistas que las lleva a cerrar, o a dar término a contratos laborales con sus trabajadores.



Como es común la pérdida del empleo, y por la consecuente incertidumbre experimentada por el grueso de los trabajadores que ven amenazada constantemente su fuente laboral, se produce a nivel general un fenómeno de disciplinamiento forzoso de la fuerza laboral (fenómeno conocido como “terror del mercado”) que aumenta más aún el grado de subordinación frente al empleador, perdiendo su capacidad de respuesta y de negociación. Trabajadores acostumbrados a la entrada y salida del mercado de trabajo, con temor a la incertidumbre y a perder su empleo, con miedo de hacerse respetar como trabajador por posibles despidos, componen una masa de personas sumisas dispuestas a laborar en peores condiciones y a bajo costo, que se encuentran indefensas al carecer de reglamentaciones pertinentes, pero que compiten entre sí aceptando cualquier empleo. La mayoría de estas personas corresponde a mujeres, trabajadoras recientes en el mundo laboral desconocedoras de sus derechos laborales y de las diversas formas de acción colectivas y posibilidades de negociación; aunque también hay que agregar a hombres jóvenes y a un pequeño grupo de adultos con mayor trayectoria que anteriormente eran personal de planta de grandes empresas, pero que recientemente perdieron su empleo y han debido adecuarse a esta nueva realidad de sumisión y subordinación frente a la incertidumbre reinante, a pesar de tener una mayor trayectoria laboral y de poseer conocimientos laborales y sindicales. Pese a tener experiencias y conocimientos laborales diferentes, y tal vez visiones y actitudes diversas frente a una misma situación, creemos que ambos tipos de trabajadores – con mayor o menor experiencia-, han debido adecuarse a una inestable situación y someterse a la dinámica laboral existente.

Frente a esta compleja situación de “sumisión forzosa” de un grupo relativamente heterogéneo frente a la desregulación del mercado laboral, donde unas y otros han debido adecuarse a rotar de empleo en empleo, nos preguntamos ¿qué posibilidades tienen estas personas de tomar conciencia de su situación y sobretodo, de adquirir fuerza como grupo, si en su mayoría no saben como utilizar el legítimo poder de la negociación y si además, en muchos casos, no conocen sus derechos laborales?

- **Se observa poca permanencia y carencia de antigüedad en cada empleo**

*...“Cuando entré a trabajar yo sabía que lo más probable era que fuera por poco tiempo, porque como son contratistas nunca tienen la seguridad, además que estaba sin contrato”...  
(Pablo, ex trabajador empresa contratista, Calbuco)*

...“Es que el trabajo de contratista yo creo que el tiempo es bastante corto, porque por lo general los contratistas utilizan personas para la temporada alta del proceso del salmón”...  
(Lorena, asistente administrativa empresa B1)

Al analizar la Tabla 8, observamos que el tipo de contrato preponderante es el contrato temporal, ya sea a plazo fijo (mes a mes) o por obra o faena. Consecuentemente, los empleos analizados son de corta duración, en su mayoría duran sólo entre uno y seis meses. Posteriormente los trabajadores han quedado cesantes, para volver a obtener un empleo por poco tiempo y luego estar desempleados.

Ello revela la desprotección que sufren, teniendo previsión sólo en la medida en que les dura el trabajo, no pudiendo asegurarse más allá de la temporalidad de su empleo condicionada a factores ajenos a su quehacer y al modo en el que realicen la labor (más bien vinculada a aspectos comerciales y productivos de las empresas en que laboran).

Además, como están sólo un par de meses en cada empleo, no acumulan antigüedad dentro de las empresas, pese a que a lo largo de su trayectoria laboral en muchos casos desempeñan una labor similar (por ejemplo el despinado) en cada empresa en la que trabajan, perfeccionando su capacidad productiva, pero no recibiendo ningún tipo de recompensa ni beneficio. Esto revela una vez más que en este tipo de labores no existe el concepto de *trayectoria o movilidad ascendente*, sino más bien el empleo se asume meramente como un contrato mercantil del cual el trabajador y el empleador tratan de sacar la mejor partida posible. Así, las convenciones sociales relativas a ascensos en escalafones, o al rol de la antigüedad como mecanismo esencial para ascender en el trabajo son desestabilizados con este tipo de dinámicas y pierden importancia, tanto en términos simbólicos como monetarios.<sup>166</sup>

Observamos que la mayor permanencia en el empleo se asocia a la posesión de un contrato indefinido. ¿Pero qué factores llevan a que unos trabajadores posean contratos indefinidos y otros sólo puedan establecer contratos laborales temporales? Y en el caso de quienes poseen contratos temporales, ¿qué factores influyen para que tengan la posibilidad de permanecer por más tiempo en sus empleos? Responder aquellas preguntas se nos hace difícil y sólo

---

<sup>166</sup> Veltz, Pierre (1996): *Mondialization villes et territoires: L'Economie d' archipel*. París. PUF.

pretendemos plantearlas como interrogantes relevantes para próximos estudios, pero por lo que conversamos en terreno, creemos que *la rapidez en la producción* es un factor primordial para la permanencia de un trabajador en la empresa. Quien trabaja más rápido tiene mayores posibilidades de permanecer por más tiempo, y por ende, los trabajadores más calificados (entendiendo por ello más rápidos), serían los privilegiados para permanecer en el trabajo. O sea, la experiencia laboral es la herramienta más eficaz de capacitación para adquirir el atributo de la rapidez, atributo que otorgaría mayores posibilidades de estabilidad en el empleo. Al respecto, llama la atención el caso de las mujeres, a quienes suele asociarse como atributos principales la minuciosidad, la delicadeza, la destreza manual, etc., lo que lleva a que las contraten como operarias en plantas de procesamiento. Sin embargo, aquellos atributos no han sido adquiridos ni ejercitados mediante su experiencia en el trabajo, sino en su vida cotidiana y en su relación con el medio que las rodea, sobretodo en el caso de quienes anteriormente eran dueñas de casa. La “capacitación” entonces, no se ha dado en el trabajo, sino en la vida cotidiana y en las múltiples tareas ejercidas por ellas “como mujer” a lo largo de su vida, las cuales le han otorgado el grado de calificación y rapidez necesaria para ejercer la labor actual.

Ahora bien, la poca permanencia en el empleo experimentada por hombres y mujeres operarios/as de plantas de proceso, es un problema realmente serio que genera un “*peloteo*” constante de trabajadores desde una empresa contratista a otra, dentro de las cuales se restringen las posibilidades de formar sindicatos de trabajadores. Como las personas laboran por poco tiempo en una empresa, sin contrato indefinido, no tienen la posibilidad real de organizarse como grupo y de plantear estrategias colectivas de acción a largo plazo, puesto que todos (incluyendo a los dirigentes sindicales) de un momento a otro probablemente van a tener que abandonar su empleo y se van a dispersar.

... “Los trabajadores subcontratados aquí no tienen sindicato, pero legalmente pueden hacerlo. Pueden, si cumplen con las condiciones de contrato, de contratos indefinidos, pueden tener sindicatos”... (Entrevista a gerente de operaciones empresa A).

...“No existen los sindicatos de contratistas. La ley casi no los permite porque están por obra o faena, por tiempo, entonces terminando eso ellos tienen que irse. Antes habían sindicatos de contratistas, pero ahora no. Ahora terminan su periodo y se van, y termina el sindicato. Por nueve meses se puede hacer sindicato y más, por diez, once meses, pero ya por más tiempo no se puede. En ese sentido la ley nos perjudica a nosotros”... (Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE).

No debemos olvidar que los trabajadores temporales actualmente no tienen por disposición legal, el derecho de negociar colectivamente<sup>167</sup>, y que en el contexto actual, la decisión de formar sindicatos actúa como arma y riesgo en contra de su empleabilidad<sup>168</sup>. Evidentemente, la carencia de sindicatos significa mayor desprotección aún. Así, observamos que con esta dinámica se cuestiona profundamente el derecho que tienen las personas de, mediante el trabajo, acceder a un mínimo de protección social (Abramo). Por la desregulación laboral y la fragmentación de las bases sociales (a través del desempleo, la tercerización y la subcontratación) la masa laboral pierde la posibilidad de encontrarse, los sindicatos existentes pierden fuerza y representatividad, y a la vez, se hace sumamente difícil formar nuevos sindicatos.

Frente a esta situación, es sumamente necesaria una mayor regulación que efectivamente normalice la situación de los trabajadores temporales y les asegure mayor protección y posibilidades de acción. Las leyes actuales no consideran la inestabilidad y desprotección experimentada en la práctica por esos trabajadores, ya sea en cuanto a sus intermitentes cotizaciones previsionales y a sus escasas posibilidades de participar en sindicatos dadas las condiciones de rotación constante. De algún modo debiera existir algún tipo de regulación vinculada al tipo de contrato, que tomara en cuenta las reales posibilidades de cotización de los trabajadores temporales, y que conllevara la posibilidad de participar permanentemente en sindicatos u organizaciones colectivas de trabajadores, sobretodo considerando que en la décima región el desempleo es bajo, lo cual les juega a favor a las autoridades para facilitar la regulación y el seguimiento a un grupo más restringido de personas.

- **Una vez desempeñándose dentro de una empresa contratista, el empleo que consiguen posteriormente es sólo dentro de otra empresa contratista**

...“Y de ahí empecé en contratista”...

---

<sup>167</sup> “No podrán negociar colectivamente: 1.- Los trabajadores... que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada”... (Art. 305 Código del Trabajo).

<sup>168</sup> Henríquez, Helia y Uribe-Echevarría, Verónica (2004): “Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre”. Cuaderno de Investigación N° 18. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.

*(Pamela, trabajadora contratista de empresa B1, haciendo referencia a su trayectoria laboral y distinguiendo un antes y un después de trabajar como contratista)*

Observando la trayectoria laboral de este grupo de personas se hace evidente que cuando han ingresado al *sistema contratista*, se quedan adentro de éste y una vez acabado su empleo en la primera empresa contratista tienden a encontrar empleo posterior sólo dentro de otras empresas contratistas. Ello gráficamente queda demostrado al observar las letras en color negro y rojo, en la mayoría de los casos las letras rojas –equivalentes a empleos dentro de empresas contratistas– suceden a las letras negras –empleos como personal de planta directamente contratado por una empresa matriz–, y tienden a repetirse las letras rojas: o sea, en un comienzo algunos trabajadores pudieron ser personal de planta de empresas principales, pero una vez habiendo ingresado a trabajar como personal de contratista, en caso de seguir en el sector salmonero sólo vuelven a trabajar como contratistas nuevamente. De hecho, cuando se les pregunta por su futuro laboral una vez terminado el contrato en la empresa contratista actual, la mayoría pretende buscar empleo sólo en empresas contratistas.

- **En total, hay pocas contratistas en las que trabajan**

Al analizar la Tabla 8, y en las entrevistas en terreno, también observamos un fenómeno poco estudiado pero bastante serio, relacionado con el círculo de empresas contratistas (o suministradoras) y usuarias en las que se mueven continuamente los trabajadores temporales que se desempeñan como operarios de plantas de procesamiento en la industria salmonera de los alrededores de Puerto Montt. Cuando les preguntamos sobre qué empresas contratistas conocían y donde habían enviado o pensaban enviar su currículum, las respuestas de los trabajadores fueron relativamente similares, señalando en total cerca de siete empresas contratistas (algunas de ellas suministradoras) a las que habían tenido acceso mediante contactos que trabajaban directamente en ellas o al acercarse a una empresa matriz que no los contrató pero que sirvió como vínculo con la empresa contratista que le prestaba servicios<sup>169</sup>.

---

<sup>169</sup> Algunas empresas contratistas señaladas fueron: Inserv, Cadana, Elmo Barrientos, Ludrimar, Sirio, Javier Montesinos, Calbuplás; las cuales trabajaban para diversas empresas usuarias como Trusal, Marine Harvest, Agroindustrial Santa Cruz, Mar Vivo, Tamai, Robinson Crusoe, entre otras.

Opuesto a lo que pensábamos anteriormente, observamos que en el ámbito de las plantas de procesamiento de la décima región, no es tan generalizada la recurrencia al suministro de trabajadores por parte de grandes y medianas empresas. Si bien es un fenómeno existente con múltiples efectos sobre la masa laboral, hay varias grandes empresas que por diversas razones (como por temor a la ley de subsidiaridad) optan por contratar directamente a trabajadores temporales en vez de trabajar con empresas suministradoras. Si bien en número no son muchas las empresas mandantes que se proveen de trabajadores suministrados, algunas de estas empresas usuarias tienen varias plantas de proceso, involucrando entonces a una gran cantidad de personas que de uno u otro modo son afectados por este sistema.

Como se observa en el extracto de la entrevista siguiente, es sumamente complejo referirnos a la *masificación* de la subcontratación dentro de la industria salmonera, debido a las confusiones conceptuales y legales que existen actualmente sobre el término *subcontratación*. Hay empresas del sector que cuentan con *proveedores*, otras trabajan con *empresas externas contratistas* a las que les encargan el procesamiento de ciertos pescados pero sin mediar con sus trabajadores, mientras que otras se abastecen de *trabajadores suministrados* que laboran en sus recintos pese a no ser contratados por éstas (eso es lo que entendemos por suministro de personal en este estudio).

... “No sé si es tan común que se trabaje con contratistas dentro de la industria. Se habla mucho, pero hay muchas empresas que tienen cero contratistas en las plantas. Es que “contratistas” se confunde con “proveedores”. Los contratistas son aquellos que caen dentro de la ley de subsidiaridad, y resulta que ahí no hay, no sé si están mezclando todo en el mismo saco”... (Entrevista a gerente de operaciones empresa mandante A).

Más allá de las diferencias conceptuales poco claras entre proveedores, contratistas y suministradores, cada una de estas modalidades de externalización son discutibles jurídicamente según las particularidades que adopten en la práctica, puesto que efectivamente en cada una de ellas podrían haber infracciones legales y podría llegar a darse una relación de subordinación y dependencia disfrazada de una figura ajena a la subcontratación. Aclarando aquello, esperando que la implementación de la ley que actualmente se tramita en el congreso regule aquellas confusiones y prácticas diversas, y considerando específicamente las modalidades de suministro de personal que supimos que existían actualmente y que observamos en terreno, volvemos a recalcar que el suministro de personal *hasta ahora* no es un fenómeno tan masificado –en

cantidad- en las empresas procesadoras de Puerto Montt, y pese a ello, provoca impactos de gran intensidad sobre el mercado laboral de la zona.

Nos referimos entonces a un grupo restringido de empresas usuarias de mano de obra y de empresas suministradoras de trabajadores que se interrelacionan económicamente de acuerdo a ciertos códigos, y es a aquel sistema de relaciones al que llamaremos *sistema contratista*. Observamos entonces que el sistema contratista al que nos referimos, es un círculo pequeño compuesto por pocas empresas contratistas (principalmente suministradoras de trabajadores) que comparten un mismo personal poco especializado, fundamentalmente mano de obra femenina, que rota constantemente entre algunas de estas empresas contratistas; las cuales prestan servicios esporádicos en otro grupo restringido de empresas usuarias que se abastecen temporalmente de trabajadores externos.

Como son pocas empresas contratistas y pocas empresas usuarias que trabajan con éstas, y como generalmente los trabajadores rotan temporalmente entre algunas de ellas, las empresas contratistas siempre cuentan con el mismo personal pero sin establecer un contrato laboral indefinido con ellos, aprovechándose a largo plazo de poseer mano de obra a costo de corto plazo, la cual vimos que no va acumulando antigüedad, ni demanda derechos previsionales, ni es parte de sindicatos ni negocia colectivamente, a la que se le pagan bajas remuneraciones, y es contratable y despedible fácilmente según los vaivenes económicos. De hecho, al observar el extracto de las entrevistas siguientes hechas a representantes de la empresa contratista B1 encargados de contratar personal, queda en evidencia que la empresa contratista en el fondo cuenta con un mismo grupo de personas que laboran un tiempo en ella y que posteriormente se van a otra empresa, para volver a trabajar ahí.

...“A la gente que nosotros hemos finiquitado, a la larga igual la estamos llamando para integrarla. Si está sin trabajo, viene a trabajar con nosotros. Si tiene trabajo, obviamente yo prefiero que quede en la parte que está, porque les conviene más estar donde están. Entonces siempre quedamos en contacto. Entonces cuando ella deje de trabajar, a lo mejor mañana, me dice “sabe, quedé sin trabajo, que posibilidades hay de volver allá”...  
(Patricio, supervisor de calidad empresa B1)

...“Hubo un tiempo en que hubo un accidente acá en la planta de proceso y los contratistas nos fuimos a la planta de maquila, y hubo gente que no siguió trabajando, pero que después cuando volvimos a trabajar acá la volvieron a llamar, entonces seguimos trabajando acá con el mismo

personal. Entonces hay personas que llevan por ejemplo tiempo, aunque a veces no hayan alcanzado a trabajar el mes, pero después, por decirte, hay una semana que no están trabajando y de ahí a la semana siguiente vuelven, entonces en eso se ha vuelto como un poco variable"... (Lorena, asistente administrativa empresa B1)

Con esta dinámica de *peloteo de trabajadores* entre pocas empresas contratistas, no sólo se benefician éstas empresas contratistas, sino también las empresas usuarias de mano de obra. Las pocas empresas mandantes que suelen requerir la labor de trabajadores suministrados, también se aprovechan a largo plazo de la tenencia de trabajadores a costo de corto plazo, contando siempre con la cantidad de mano de obra requerida y pagando por ello un precio determinado al contratista y no salarios. Incluso, muchas de estas empresas mandantes cuentan interrumpidamente por años con los mismos trabajadores externos, y evidentemente, éstos no van adquiriendo antigüedad en aquellas empresas, como se observa en las entrevistas siguientes.

...“Con la empresa contratista hemos ido a trabajar a hartas partes: en una empresa mandante estuvimos 7 meses, en otra hemos ido la mayoría de los años por 3 meses, por 5 meses y así. Vamos en el verano. En el invierno volvemos a la planta”... (Isabel, trabajadora contratista empresa B1)

...“En el caso del subcontrato, lo que nosotros no entendemos y siempre reclamamos era por qué, si la subcontratación era para la construcción y no para la industria del salmón, porque en el caso de nosotros baja un poco la producción pero no baja el 100%, entonces de repente contratan más gente en las temporadas fuertes -de los contratistas- pero los contratistas están 4,5,6 años trabajando en la misma empresa, con la misma contratista, con los mismos abusos, todo! Y la gente está acarreando cualquier antigüedad ahí. Y no le pagan las imposiciones, por ende no les pagan tampoco los seguros de desempleo. Así que nosotros nos dimos cuenta ahora que en realidad las empresas madres tienen que responder no más”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

O sea, las empresas contratistas y las usuarias que se proveen de trabajadores suministrados aprovechan este sistema, contando con la labor esporádica de trabajadores que saben hacer el trabajo porque han tenido experiencia en varias empresas, pero que significan menores gastos.

Tal vez estos trabajadores que se mueven constantemente entre un pequeño grupo de empresas contratistas y contratantes podrían aprovechar su situación común y establecer sindicatos o agrupaciones gremiales mediante las cuales analizaran sus situaciones actuales y los recursos de acciones posibles, estableciendo criterios comunes a seguir, fijando precios por su trabajo (limitando así la posibilidad de que no se les contrate por existir mano de obra más barata aún), y



estableciendo condiciones mínimas que les garantizaran mejorar su situación laboral y no ser mano de obra manipulable según las circunstancias cambiantes del mercado.

### **5.5. Dualización del mercado del trabajo: trabajadores de planta v/s trabajadores subcontratados**

Con la existencia y particularidades del sistema de subcontrataciones se va generando el fenómeno de *dualización del mercado del trabajo* dentro de la industria salmonera, distinguiéndose dos segmentos diferenciados: uno primario, formado de individuos con empleo estable como *personal de planta de grandes o medianas empresas* (en muchos casos empresas mandantes), los cuales se rigen por reglamentaciones pertinentes, poseen sindicatos, son más calificados por tener mayor experiencia y mejor pagados; y otro segmento secundario, el cual es más precario, con personal menos calificado que *trabaja dentro de pequeñas empresas sub/contratistas* y que suele ser dependiente de las fluctuaciones de la demanda. Este segmento secundario se compone por una parte de “ocupados empobrecidos”, -personal permanente de empresas contratistas- que trabajan en empleos precarios con bajos niveles de protección, con bajas remuneraciones y que incluso pueden encontrarse al borde o debajo de la línea de pobreza, como también se compone por otra parte de una gran cantidad de entrantes y re-entrantes cíclicos al mercado laboral –correspondientes a los trabajadores subcontratados temporales-, los cuales presentan aún más rasgos de precarización, ubicándose en empleos pasajeros e inestables, rotando constantemente de empresa a empresa, y estando muy desprotegidos.

La relación existente entre el segmento primario y el secundario cambia según diversos contextos del mercado laboral (y sobretodo cuando hay coyunturas o imprevistos dentro de aquellos contextos), y teóricamente dentro del mercado del trabajo, ambos segmentos se complementarían cuando hay crecimiento y equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo, ya que los trabajadores subcontratados (segmento secundario) servirían como complemento para los trabajadores de planta de empresas usuarias (segmento primario) en caso de imprevistos, y eventualmente su presencia actuaría “como dique para socializar a los contratados”. Pero en caso de haber coyunturas o imprevistos en un contexto de subempleo y sobreoferta de postulantes para trabajar dentro del mercado de trabajo, los dos segmentos serían antagónicos y competitivos

entre sí, puesto que los reglamentos de los asalariados del segmento primario serían un obstáculo para los empleadores y frente a ello, éstos preferirían trabajar con personal más “desechable” carente de reglamentaciones específicas, más baratos y fácilmente contratables y despedibles, como son los trabajadores del segmento secundario. O sea, según las tasas de empleo y desempleo imperantes, cambiaría el tipo de relación existente entre el segmento primario y el segmento secundario del mercado del trabajo al haber imprevistos<sup>170</sup>.

Entonces, las tasas de des/empleo son la base del tipo de relación existente entre ambos segmentos; pero antes de proseguir hay que aclarar que las tasas de desempleo en la décima región se caracterizan por ser bajas, menores que el promedio nacional, como se observa en el cuadro y los extractos de entrevistas siguientes.

**TABLA 10.**  
**Tasa de desocupación de la fuerza de trabajo. Enero - marzo 2006**

	<b>Tasa de desocupación</b>
<b>Total Nacional</b>	7,9
<b>Puerto Montt</b>	5,2

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo. INE

... “Esta región registra los más bajos índices de desempleo del país, ésta con otra. Por lo tanto el tema del desempleo no es un tema. El tema es la calidad del empleo en esta región. La tasa de desocupación es del 4% en la región, entonces si tú analizas, ha bajado permanentemente. La ciudad de Puerto Montt en concreto y la de Copiapó, son las tasas más bajas del país. Efectivamente, uno podría decir que el problema del desempleo no es tal, pero sí, el tema es la preocupación de la calidad del empleo”...

(Entrevista a Adriana Moreno, Dirección del Trabajo, décima región)

...“Esta región está considerada que ha surgido más que todas las del país. No hay desempleo, pero el empleo es de mala calidad, porque la industria del salmón es cierto sí que da empleo, no lo puedo negar, estaría mintiendo si dijera lo contrario, pero el tipo de empleo, eso es lo que nosotros como dirigentes sindicales y como federación tratamos de mejorar”...

(Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

...“Sí, si hay trabajadores desempleados, eso sí que son poquitos, porque ellos mucho tiempo no se pueden dejar estar así tan cesante, porque es un lujo quedarse cesante aquí; no puedes darte ese lujo, ese descanso. En general no hay tantos trabajadores cesantes porque todos entran a

<sup>170</sup> Recordemos que existen diversos “mercados del trabajo” cada uno con sus propias particularidades, pero que en esta investigación nosotros analizamos exclusivamente la situación existente en el mercado del trabajo en plantas de procesamiento de la industria salmonera.

trabajar como contratista o como venga la pega no más, ganando aunque sea el ingreso mínimo”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

Observamos que en la décima región el desempleo no es un problema serio, sino que el principal problema es la calidad del empleo. De todos modos, pese a ser bajas, las tasas de desempleo dentro de la región son cambiantes a lo largo del año, por lo que dentro del mercado del trabajo analizado se hace evidente la existencia de dos contextos diferentes según la época del año. Fundamentalmente en fechas cercanas al verano -específicamente desde octubre a marzo-, aumenta la producción y por ende hay mayor *crecimiento y equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo*, ya que aumentan los requerimientos de personal por parte de empresas usuarias que contratan directamente a trabajadores temporales o se abastecen temporalmente de trabajadores externos suministrados por una empresa contratista, como también aumentan las contrataciones de personal dentro de empresas contratistas (en muchos casos maquiladoras) que producen para diversos clientes. Pero en fechas cercanas a invierno, disminuye la producción y consecuentemente vencen los contratos laborales, se producen despidos y hay menores contrataciones, por lo que *hay subempleo y sobreoferta de postulantes para trabajar*. Ello queda demostrado en el cuadro siguiente, en el que se observa claramente como aumentan las tasas de desocupación en la décima región entre abril y septiembre (invierno).

**TABLA 11.**  
**Tasas de desocupación a nivel nacional y en la décima región, según periodo.**

<b>Periodo</b>	<b>Total Nacional</b>	<b>Décima Región</b>
Ene – Mar 2005	7,9	5,2
Feb – Abr	8,2	5,8
Mar – May	8,3	6,5
Abr – Jun	8,7	6,7
May – Jul	8,6	6,6
Jun – Ago	8,7	7,0
Jul – Sep	8,5	7,0
Ago – Oct	8,1	6,3
Sep – Nov	7,6	5,0
Oct – Dic	6,9	4,0
Nov – Ene 2006	7,0	3,8
Dic – Feb	7,3	3,9
Ene - Mar	7,9	4,6

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo. INE

...“En el verano hay harta producción. En octubre, noviembre, diciembre hay mayor producción. Pero hay una época del año que baja, por lo general en el invierno. La producción baja también cuando los pescados están muy chicos y no se pueden cosechar, en esas temporadas. En el invierno es cuando varios quedan desempleados, pero no todos. Siempre van dejando gente, porque siempre hay trabajo, nunca estamos cero producción, no. En esas épocas estamos procesando pero con poca gente. Entonces a los contratistas los mandan para su casa”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

Como observamos, en verano hay mayor producción y *hay mayor equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo*, por lo que los trabajadores de planta de las empresas mandantes se complementan con la labor efectuada por los trabajadores subcontratados (segmento secundario). Nadie teme por perder su fuente de trabajo, ya que la industria necesita mayor cantidad de mano obra. En caso de haber imprevistos (como aumentos repentinos de producción, o próximo vencimiento del plazo estipulado para cumplir las metas productivas, necesidad de crear turnos de noche, disminución de los pedidos internacionales, etc.) se hace indispensable la existencia de un grupo flexible de trabajadores de refuerzo que agilicen el proceso productivo, pero fácilmente despedibles cuando sea necesario, por lo que la presencia de trabajadores suministrados no se ve como una amenaza para los trabajadores de planta, sino como una ayuda temporal necesaria para alcanzar a cumplir las metas de producción. O sea, en ese periodo hay consenso generalizado por parte del personal de planta de que esa es la razón principal por la que se contratan trabajadores externos y no por otra.

Evidentemente, la presencia de trabajadores suministrados que se desempeñan en las mismas labores que la plantilla permanente de la empresa usuaria siempre provoca miedos sobre los trabajadores de planta porque puede significar despidos a largo plazo, sin embargo en fechas cercanas a verano (cuando hay mayor oferta de trabajo) el personal de planta sabe que su empleo no se verá amenazado por lo menos durante ese periodo, y por ende el temor hacia la presencia de los trabajadores de contratistas pasa a ser a largo plazo y es postergado hacia el invierno. Ello queda claramente reflejado en la relación existente entre los trabajadores de planta de la empresa usuaria B y los trabajadores suministrados por la empresa contratista B1. Recordemos que la relación comercial entre ambas empresas se realizó en septiembre (fines de invierno), y tenía teóricamente una duración de seis meses (hasta marzo). O sea, los trabajadores suministrados comenzaron a desempeñarse junto a los trabajadores de planta de la empresa usuaria en época de

“mayor cesantía”, cuando la oferta y demanda de trabajo dentro de la industria no era equilibrada, y por ende, los trabajadores de planta temían que ello conllevara despidos a corto plazo. Sin embargo, al paso de los meses fueron entrando en épocas de mayor producción (verano), cuando aumenta la oferta de trabajo, por lo que sus temores fueron desapareciendo y fueron aceptando al personal externo, porque éste ya no constituía una amenaza para su estabilidad laboral<sup>171</sup>.

...“Como que la gente de aquí de planta parece que no se acostumbraba, había un cierto recelo hacia la gente contratista porque de repente la gente de planta creen que los contratistas vienen a intentar quitarles su trabajo, pero después ya se crea un ambiente de buena onda y me acuerdo cuando nos fuimos esas dos semanas después del accidente, incluso decían “Ah! volvieron, que bueno! ¿cómo les fue? ¿cómo están todas?” entonces había un clima de más afectividad y obviamente se dan cuenta que es un pequeño grupo de personas que están trabajando, que igual necesitan trabajar, que tienen una familia, y que están trabajando igual que todos, haciendo el mismo trabajo, igual reciben su plata y nadie quiere quitarle trabajo a nadie”... (Lorena, asistente administrativa empresa B1)

...“Hay hartas aprensiones por parte de la gente de planta por problemas y miedos de que puedan haber despidos masivos. En un primer tiempo se generaban rivalidades, yo creo que como en toda parte, cuando se llega a prestar servicio, uno se encuentra que la gente teme por su fuente laboral, porque obviamente la entrada de contratistas puede significar despidos. Eso ha pasado en otras plantas, pero acá no es el caso. Por lo mismo, había resquemor o poca ayuda de parte de la gente que trabajaba en planta. Acá nosotros del tiempo que estamos, todos esos miedos se han ido disipando, porque a la larga nosotros venimos a cumplir una función que a la gente de planta le ha ayudado en su proceso. Hay varias áreas que hemos colaborado al aumento de la producción, hemos sido bien recibidos. De hecho, las mismas personas que trabajan en la línea día en día conversan con la gente nuestra y hay harta comunicación y no hay mayores problemas. Yo creo que es buena la relación que hay entre la planta y la gente nuestra”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1).

En épocas de complementariedad entre el segmento primario y el secundario, es común que la presencia de trabajadores externos sirva incluso para unir más a los trabajadores de planta, ya que éstos se asumen a si mismos como parte integral de la empresa mandante a diferencia de los trabajadores externos, y además se agrupan y actúan unidos bajo la figura –excluyente para los trabajadores subcontratados- del sindicato, quien los representa como grupo.

---

<sup>171</sup> No debemos olvidar que los resultados de esta investigación responden a un estudio de casos, en el que principalmente entrevistamos a trabajadores suministrados y no al personal de planta de las empresas usuarias. Creemos que la calificación respecto a una “buena” o “mala” relación entre los trabajadores de planta y los trabajadores suministrados, depende de la perspectiva del entrevistado.

...“De pronto la primera persona que se acercó fue la dirigente sindical a hablar con nosotros, porque había gente de planta de allá que le había manifestado que tenían miedo de que habían posibles despidos por el hecho que estábamos nosotros adentro. Entonces había ido a conversar con el jefe de planta y le dijeron que no, porque de haberse producido, ya se habría producido mucho antes. De partida ella quería saber la posición que teníamos nosotros, si la planta algo nos había dicho o no, y para saber más o menos a qué atenerse. Yo le explicaba a ella que se nos hizo contrato porque la cantidad de volumen de pescado que tenían, y la cantidad de gente de ellos era insuficiente para poder llevar a cabo la producción, y que por eso nos pidieron gente para insertarnos a trabajar con ellos. Pero no había ningún indicio que podía hacerse ver una disminución de personal. Entonces, yo creo que eso se ha ido dando y se ha ido viendo en terreno”... (Patricio, supervisor de calidad empresa B1).

Pero aquella situación relativamente armónica de complemento entre trabajadores de planta y trabajadores suministrados cambia en invierno. Como la industria salmonera es vulnerable a las cambiantes situaciones de mercado y a las variaciones climáticas, en invierno suele disminuir la producción y por ende la necesidad de trabajadores por parte de la mayoría de las empresas. Es esa época aumenta la inestabilidad laboral y también los despidos, por lo que incluso el personal permanente de empresas usuarias puede ser despedido por diversas razones.

...“A lo largo del año cambia la productividad dentro de las empresas y reducen personal también. O cuando le está yendo mal a una empresa también despiden. Pero periódicamente están despidiendo en las plantas, o sea es de todos los días una o dos personas, o masivo también más de 50 o 100 trabajadores. Ello lo justifican por necesidades de la empresa. Todo es por necesidad de la empresa siempre, porque tendrían que pagar una indemnización y a su vez también contratan contratistas que le salen más baratos”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

...“Claramente ellos cuando quieren echan y cuando quieren contratan. Te despiden por ejemplo 50, 60 trabajadores hoy y ya pasa una semana y contratan de nuevo no sé, unos 10, 20. Una razón de los despidos es por su antojo, otra es por eliminar el quórum de los sindicalizados, porque siempre es más el número de sindicalizados que echan que los otros que no echan. Eso es para disminuir el quórum y debilitar al sindicato. Ese es el motivo que nosotros consideramos que ellos ven. Buenos socios primeramente se van, cortándoles la cabeza a los buenos socios. Un buen socio es como nosotros los dirigentes decimos: un buen socio vale por diez socios, ¿te das cuenta?”... (Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

En esos casos, como pocos trabajadores tienen asegurado su empleo, se hace patente la amenaza laboral que representan los trabajadores suministrados para el personal de planta. Si bien en verano, desde un principio había consenso por parte de los trabajadores de planta de que la presencia de contratistas se basaba en la necesidad de mayor producción, entendiéndolo y

justificando entonces que un grupo de trabajadores externos desempeñara el mismo tipo de labores dentro de la empresa y trabajaran en las mismas líneas de procesos que ellos; en invierno no está claro desde el principio las razones por las que contratan a contratistas, por lo que los trabajadores de planta empiezan a dudar de su propia estabilidad laboral y de las verdaderas motivaciones que hay por detrás de la presencia de trabajadores externos que desempeñan su misma labor, y es allí cuando se manifiestan las rivalidades existentes entre ambos grupos de trabajadores.

Se hace evidente que con la reestructuración productiva y con la externalización de labores – incluso dentro de una misma empresa-, se van creando *nuevas formas de incertidumbre* (Veltz), ya sea incertidumbre relativa al empleo, como también incertidumbre sobre el contexto de la actividad que cada cual ejecuta, incluso para los núcleos estables de trabajadores de planta. Cuando se constituyen redes de subcontrataciones o fragmentación en la producción, los límites de las tareas se vuelven complejos, apareciendo nuevas dinámicas difíciles de prever y de entender para los trabajadores asalariados que ven intervenida su tipo de actividad.

...“Todos trabajan revueltos, juntos. Pero eso es otra cosa que no debería ocurrir, porque resulta que a nosotros nos decían que íbamos a trabajar en la pura línea, que nosotros no íbamos a estar en el agua, que ahí iba a estar la gente que contraten para que hagan la producción de la línea y resulta que después la veíamos en moldeo, la veíamos en tapado, la veíamos en empaque, o sea, trabajaban revueltas con nosotros haciendo lo mismo, exactamente lo mismo, los mismos buses, en la colación todos revueltos, en la planta todos revueltos”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

...“Nosotros le decíamos a la empresa que los contratistas nos venían a reemplazar. Que no van a hacer la pega como tiene que ser, eso significa que tiene que tener conciencia de la responsabilidad de los industriales. Que tú como contratista vas a ir a cumplir un horario, y no te van a pagar lo que me pagan a mí, ¿te das cuenta? Lo nuestro es hacer una pega a conciencia”... (Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

... “Esa es la rivalidad que hay entre la gente de planta y la gente contratista, pues se sabe que la gente de planta gana más y ellos ganan menos por hacer el mismo trabajo, o incluso trabajan más”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

Como vemos, es en invierno cuando se produce *subempleo y sobreoferta de postulantes para trabajar*, lo que conlleva una relación más compleja y competitiva entre el segmento primario y el secundario. Es en esta época cuando los trabajadores de planta de empresas usuarias temen ser despedidos o “cambiados” por los trabajadores suministrados (los cuales son más baratos y con

menos exigencias y demandas), y se presenta un fenómeno que es sumamente importante de recalcar: En muchos casos al haber coyunturas, el personal permanente de empresas matrices no puede hacer valer sus derechos legítimos como trabajadores (por ejemplo el derecho a huelga), porque existe una masa de trabajadores desempleados disponibles para trabajar que anhela ingresar a una empresa como personal de planta, y que está dispuesto a trabajar a menor costo y con bajas remuneraciones.

...“A ellos (trabajadores de contratistas) nosotros los encontramos que son un poco desechables, o sea, si te van a pagar en una planta \$127.000, no, no voy porque es muy poco, porque hay otra planta en que pagan un poco más, entonces los otros se van a la planta donde pagan más, donde le pagan gratificación, un bono de incentivo, un bono de asistencia, pero ellos no”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

El problema es que los trabajadores de planta pierden la posibilidad de negociar, de hacer valer sus derechos laborales y de establecer determinadas condiciones de contrataciones, porque siempre va a existir un núcleo de personas en peor situación que ellos, disponible para trabajar y que no los va a dejar presionar a los empleadores. Si bien los trabajadores del segmento primario han podido –tras muchos esfuerzos- formar sindicatos y federaciones de trabajadores que en conjunto velan por sus derechos y definen modos de acción colectiva, la existencia de individuos aislados (sin ninguna organización ni guía conductual más allá de la búsqueda de estabilidad y de ingresos monetarios) actúa como freno, estancando el movimiento sindical de los trabajadores salmoneros y dificultando el respeto de los derechos laborales mínimos.

...“Bastante rivalidad se genera, porque resulta que es un arma de doble filo, y para ellos también, no tanto para nosotros porque cuando estamos negociando y nosotros estamos en huelga, ellos están ahí para hacer nuestra pega, entonces de qué nos sirve que la ley nos favorezca un poco en tener algunas leyes que podamos utilizar, cuando hay gente disponible para trabajar. Entonces esa es la rivalidad. O sea no lo haces tú pero lo hace otra. En el caso de nosotros, no hacemos horas extra porque todos los días no se puede, muchos que tenemos hijos, tenemos que ir a cocinar a la casa, tenemos doble trabajo y en el caso de los dirigentes sindicales triple trabajo y no se pueden hacer tantas horas... y allí están los contratistas para que hagan uso y abuso de ellos”... (Entrevista a Luisa Vera, vicepresidenta FETRAINPES)

Lo quieran o no, los trabajadores subcontratados influyen sobre la desarticulación de las organizaciones sindicales de sus pares, actuando como paralizadores y aletargadores del movimiento laboral de trabajadores salmoneros y como un obstáculo para hacer valer los derechos laborales de quienes con bastante dificultad han logrado establecer reglamentaciones pertinentes dentro de la industria. Su papel como obstaculizador de las demandas de sus pares, y



la constante amenaza que representan como posibles reemplazantes en los empleos, hacen que no sean bien vistos por los trabajadores del segmento primario que se desempeñan en grandes o medianas empresas.

En virtud de su trayectoria laboral vinculada a acciones colectivas y de la experiencia observada en otras empresas o comunicada por sus pares, es frecuente que los trabajadores más conscientes (generalmente dirigentes sindicales y de federaciones de trabajadores) se opongan a la masificación de la subcontratación. Este tipo de trabajadores tienen consciencia de la verdadera amenaza laboral y social que representa la subcontratación como sistema productivo, y son capaces de mirar el fenómeno desde una perspectiva macro social por sobre sus intereses particulares coyunturales. Se hace sumamente importante, sobretodo considerando las diversas actitudes existentes por parte de la masa laboral frente a una misma problemática social, que aquella consciencia sea transmitida y adquirida por el grueso de los trabajadores, más allá de sus intereses particulares cuando ven afectado su empleo, asumiendo aquello como un problema global que genera una nueva dinámica que directa e indirectamente, afecta permanentemente a todo el mercado laboral.

...“Yo creo que nosotros tenemos la prioridad acá en Puerto Montt que salgan los contratistas, nos quieren meter contratistas dentro de la planta, donde se procesa el pescado. Nosotros luchamos e hicimos una manifestación, yo creo que eso es lo que tiene que hacer una masa sindical, echar a los contratistas. Nosotros los echamos, hicimos una manifestación, los trabajadores se manifestaron y dijeron que otras personas los venían a reemplazar el puesto de ellos. Habían rumores de que empezaban con tres, con nueve, con veintitantos, y después se iban a tomar las líneas, como lo han hecho en otras empresas. Entonces ese tema, el de los contratistas, yo lo hallo bien delicado ese tema, y nosotros, como Federación del Salmón, desde que nos formamos hemos luchado en contra de los contratistas, no de la gente, sino que del sistema legal que fortalece ese tema, que se apoderen del puesto de los trabajadores del salmón”... (Entrevista a Francisco Raín, presidente FETRASAL CHILE)

Básicamente, la función desempeñada actualmente por el segmento secundario dentro de este mercado del trabajo, es que aumenta la existencia de mano de obra barata y maleable, disponible para trabajar en cualquier momento como personal de planta de empresas mandantes para obtener mejores condiciones laborales que las que tienen acceso en empresas sub/contratistas. Son personas que están disponibles para reemplazar a trabajadores permanentes en caso de huelga, despidos masivos, enfermedades o inasistencias laborales, etc., lo que genera temor y rivalidades por parte de los trabajadores de planta que ven en ellos una amenaza para el

mejoramiento de sus condiciones laborales. Con esta disponibilidad inmediata, y sin quererlo, esta masa laboral secundaria disminuye las posibilidades de presión ejercidas por los sindicatos de los trabajadores de planta y atenta contra sus derechos laborales básicos. Tal vez, si existiera algún tipo de institución que agrupara a la totalidad de trabajadores que se desempeñan en plantas de procesamiento dentro de empresas salmoneras (incluyendo a trabajadores de planta y también a trabajadores subcontractados), o aunque agrupara sólo a trabajadores subcontractados, no se generaría esta dinámica dualizadora de competencia y constante hundimiento de los logros sindicales de los trabajadores pertenecientes al segmento primario por parte des-intencionada del segmento secundario, como ocurre actualmente, ni tampoco se re-establecerían continuamente las condiciones objetivas que hacen que exista un grupo de personas desprotegidas laboralmente y ajenas a las posibilidades de mejorar su situación socio-laboral y que son proclives a constituir el segmento secundario del mercado del trabajo.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES

En este estudio analizamos diversas formas que adquiere la subcontratación dentro de la industria salmonera y específicamente nos enfocamos en el fenómeno del suministro de trabajadores existente dentro de algunas plantas de procesamiento del salmón ubicadas en Puerto Montt. En un comienzo indagamos sobre algunas características generales del fenómeno, para luego profundizar, mediante un estudio de casos, en la relación existente entre dos empresas mandantes y sus respectivas suministradoras de personal, con el objeto de indagar como ello repercutía concretamente sobre las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. El estudio confirma hallazgos de investigaciones sobre empleo, flexibilidad y desprotección, pero también entrega resultados nuevos que especifican las relaciones laborales en régimen de subcontratación en un sector específico de importancia estratégica en la política exportadora actual. Así, este estudio hace referencia al éxito económico sin correspondencia en las condiciones de trabajo evidenciado en un sector de la industria salmonera.

Como este estudio era exploratorio, y casi no teníamos información de antemano sobre el funcionamiento de empresas suministradoras dentro de la industria salmonera, consideramos que los resultados a los que llegamos tras el análisis, constituyen datos relativamente novedosos importantes de remarcar en las conclusiones de este estudio. Por ello, las conclusiones que se presentan a continuación parecerán un breve resumen de los resultados de este estudio, aunque incluimos nuestras opiniones personales y algunas recomendaciones de acción (como se observa en los puntos 18 y 19) frente a lo observado.

1. El surgimiento de empresas contratistas dentro de la industria salmonera ocurrió como consecuencia directa del desarrollo de esta industria en particular. La mayoría de estas empresas han derivado de la propia actividad salmonera y no se han creado con el objeto de prestar servicios a otros sectores. Como surgieron al alero del desarrollo de este sector, heredaron las principales características y relaciones de trabajo frágiles de las empresas existentes, lo que ha conllevado la continuación y empeoramiento de las situaciones laborales aún no controladas dentro de algunas empresas matrices, generándose cadenas productivas compuestas por

contratistas y subcontratistas cada vez más precarias. Este es un resultado que refuerza muchos estudios elaborados en distintos países sobre la organización del trabajo y las modalidades de empleo en la actualidad.

2. En un comienzo la existencia de empresas contratistas sirvió para controlar la estacionalidad productiva dentro de las plantas de proceso de empresas usuarias, suministrando mano de obra principalmente en periodos *peak* como el verano. Sin embargo, en la actualidad muchas grandes y medianas empresas han implementado un *sistema de producción permanente* por lo que ya no tienen periodos *peak* ni presentan variaciones productivas estacionales, pero pese a ello, llama la atención que igual siguen proveyéndose de trabajadores suministrados, ya no para producir temporalmente, sino para la elaboración de actividades permanentes dentro de la planta de proceso y vinculadas al giro de la empresa, o sea, actividades productivas intensivas en mano de obra. Esto es justamente lo que la nueva ley quiere evitar.

3. Lo anterior refleja que tras la opción por proveerse de trabajadores externos que realizan actividades productivas permanentes e intensivas en mano de obra -generalmente poco calificadas-, priman factores económicos, administrativos o socio-culturales (como la reducción de costos laborales, facilitación en el proceso de reclutamiento, o la calidad y perfil de los trabajadores con que cuentan las empresas contratistas, etc.) que demuestran que las razones que en un principio habrían motivado la recurrencia a empresas suministradoras de mano de obra -y su creación-, como el poco control sobre una producción estacional, ya no son la principal razón por la que actualmente se contratan sus servicios. Además, esto está permitido por la legislación, lo que ocurre en pocos países.

4. El trabajador suministrado actual, en su mayoría corresponde a mujeres que vieron en el auge de la industria y en la feminización de ciertas labores una posibilidad de ingresar al mercado laboral. Básicamente provienen de un estrato socioeconómico bajo, haciendo lo posible por mantener su empleo ya que les significa un ingreso mensual sumamente necesario. Por ello, suelen no ser exigentes en cuanto a sus condiciones laborales, son responsables con su trabajo y tratan de no ausentarse por ningún motivo. Particularmente presentan el perfil ideal para laborar en empresas suministradoras porque en éstas se busca personal poco especializado, de bajo costo y capacitado de antemano por sus experiencias domésticas cotidianas; que a la vez sean

cambiantes de acuerdo a la demanda, fácilmente empleables para tareas de corta duración y despedibles, para lo cual se les suele contratar mediante contratos laborales temporales (que incluso puede que sean apreciados y/o preferidos por algunas mujeres para poder complementar sus labores domésticas y familiares, lo cual constituye una temática importante de abordar en próximos estudios). Sin embargo, por su poca tradición industrial y nulo pasado obrero, no saben cómo enfrentarse a esta nueva realidad socio-laboral, no tienen conocimientos sobre sus derechos laborales básicos, no se asumen como masa potencialmente fuerte, ni han podido organizarse como grupo mediante sindicatos. En este contexto, sería importante analizar el tema de cuál es su identidad como trabajadores.

5. Además de la gran proporción de mujeres, dentro de los trabajadores suministrados también encontramos hombres jóvenes que recién ingresan al mercado de trabajo y a la vez, un pequeño grupo de trabajadores con mayor trayectoria laboral que anteriormente eran personal de planta de grandes empresas pero que fueron despedidos. Éstos últimos, por su mayor trayectoria tienen mejores conocimientos sobre sus derechos laborales y más “cultura sindical”, aunque pese a ello, también se ven forzados a adaptarse a la nueva dinámica de empleo en empresas sub/contratistas. Así, observamos la emergencia de un grupo heterogéneo de trabajadores que se encuentran en una misma situación pero que entre sí presentan características diversas. Frente a aquella heterogeneidad, donde unos presentan mayor trayectoria y “pasado obrero”, y otros carecen de conocimientos sobre sus derechos básicos como trabajadores, se hace necesario realizar nuevos estudios tendientes a analizar las particularidades de cada integrante del segmento secundario y las posibilidades de acción colectiva existentes en este grupo, sobretodo considerando que actualmente sólo se presenta como una masa laboral moldeable compuesta de una suma de personas aisladas, ideal para trabajar en empresas poco reguladas (como muchas suministradoras), que en su mayoría basan su rentabilidad a costa de la precariedad laboral de sus trabajadores.

6. En terreno observamos que el tipo de relación existente entre una empresa mandante y su suministradora es sumamente particular, cambiante y compleja, por lo que tuvimos dificultades para analizar de un modo similar relaciones diferentes entre diversas empresas según las actuales definiciones del concepto de subcontratación. Observamos que actualmente, los límites conceptuales que demarcan lo que es “suministro de personal” de lo que es “subcontratación de

la producción” son sumamente difusos, y que en la práctica ambos fenómenos tienden a mezclarse, por lo que las funciones y obligaciones que corresponden al empleador contratista y a la empresa usuaria, no están claras ni diferenciadas. Las categorizaciones existentes son deficientes ante un fenómeno sumamente complejo y que toma particularidades en cada tipo de trabajo. Considerando aquello, recomendamos que cuando se realicen estudios posteriores que abarquen diversas formas de subcontratación, no se trate de “hacer calzar la teoría con la realidad”, analizando desde las diferentes definiciones de subcontratación las modalidades que ésta adopta en la práctica. Al contrario, recomendamos partir de la base que cada modalidad de subcontratación observada es un constructo que mezcla particularidades de uno y otro tipo de subcontratación, y que a partir de su análisis concreto, se pueden establecer pautas de análisis para otros casos, pero no generalizar.

7. Como las relaciones entre diversas empresas mandantes y suministradoras nunca se dan del mismo modo entre otras empresas del sector, en cada caso son diferentes los efectos sobre los trabajadores involucrados. En base a las empresas observadas y considerando información adicional obtenida, concluimos que la estabilidad productiva de la empresa mandante (como consecuencia de la relación comercial que tenga con sus clientes nacionales e internacionales), es sumamente importante para un mejor funcionamiento de las empresas suministradoras acorde a la legalidad, y para la estabilidad laboral de los trabajadores suministrados. La principal fuente de inestabilidad del empleo de los trabajadores suministrados analizados en este estudio, respondía a la variabilidad de la producción de la empresa mandante y a la necesidad urgente que ésta tenía de refuerzo para alcanzar a cumplir las metas productivas propuestas, que eran variables a lo largo del tiempo.

O sea, observamos que cuando la demanda de los clientes es estable y los volúmenes de producción de la empresa mandante son iguales todos los días, la mandante solicita a la suministradora la misma dotación de mano de obra y por lo tanto los trabajadores suministrados no experimentan inestabilidad. Pero cuando la empresa mandante tiene metas productivas cambiantes a lo largo del tiempo y por lo tanto requiere diferentes cantidades de trabajadores de refuerzo de acuerdo a las metas, se genera inestabilidad en el empleo de los trabajadores suministrados y una relación de dependencia y vulnerabilidad entre la empresa contratante y la contratista.

8. En relación a lo anterior, distinguimos dos tipos de empresas mandantes, con consecuencias en la cadena productiva y en las condiciones laborales de los trabajadores internos y suministrados sumamente diferentes.

- **Una primera empresa usuaria (Empresa A), se caracteriza por tener un nivel de producción estable**, produciendo diariamente la misma cantidad de productos frescos. La estabilidad en la producción hace que siempre requiera la misma cantidad de personal suministrado, los cuales poseen contrato indefinido con el contratista y están comprometidos y motivados con la empresa mandante, teniendo la posibilidad real de ingresar a ésta a largo plazo. Por ello, no sufren inestabilidad en su empleo ni representan una amenaza para los trabajadores internos de la empresa mandante. Su empresa contratista (Empresa A1) históricamente ha sido la única suministradora, manteniendo una relación armónica y de igual a igual con la mandante, y como no presenta rasgos de vulnerabilidad ni depende de fluctuaciones circunstanciales en el mercado, puede proyectarse y manejar acordemente a la ley las condiciones laborales de sus trabajadores. Como éstos tienen la opción de ingresar a la plantilla permanente de la empresa usuaria, se observa una nueva conceptualización por parte de esta empresa hacia los trabajadores (valorándolos como personas útiles, conocedores de su labor e importantes para la empresa) y hacia sí misma (asumiéndose como una unidad donde cada componente es fundamental para el mejoramiento de la empresa). Esta estrategia va en sentido contrario a la de otras empresas usuarias del sector que ven en la subcontratación únicamente una forma de reducir costos, que conlleva la labor temporal de trabajadores externos poco comprometidos que trabajan esporádicamente, sin importar las características personales y motivaciones de éstos hacia su trabajo. La estrategia observada en la Empresa usuaria A constituye un hallazgo y sería interesante observar si persistirá en el tiempo, y si corresponde a una gestión sectorial.
- Por otro lado, observamos otro tipo de empresa usuaria (**Empresa B**) que se caracteriza por tener un nivel de producción cambiante, de acuerdo a las metas productivas que establece durante ciertos periodos con sus diversos clientes internacionales. Como los niveles de producción requeridos cambian de semana a semana, los requerimientos de

trabajadores hacia la Empresa B1 también cambian constantemente, afectando negativamente sobre la estabilidad del empleo de éstos, muchos de los cuales deben dejarlo de un momento a otro. En este caso, cuando la producción de la usuaria es inestable y requiere diferentes cantidades de trabajadores de refuerzo, la Empresa B1 ha tenido que implementar una serie de estrategias para poder garantizar su rentabilidad y para responder eficientemente a los cambiantes requerimientos de personal de la empresa mandante, aplicando acciones flexibilizadoras sobre sus trabajadores que han tendido a precarizar su empleo.

9. Entre este tipo de acciones de adaptación llevadas a cabo por la empresa contratista, se encuentra el establecimiento de contratos laborales temporales con los trabajadores subcontratados. Principalmente observamos la frecuencia de contratos por obra o faena cuya alta presencia se justifica en la mayor movilidad que otorga al empleador para ponerle fin a la relación laboral y deshacerse fácilmente y a bajo costo del trabajador cuando lo estime necesario. Como el contrato termina cuando concluye la faena, y considerando la indefinición del concepto “faena”, los empleadores contratistas (y sobretodo de empresas maquiladoras) nombran “faena” a las diferentes *especies de pescado* que procesan o a las diversas *cargas de trabajo*, por lo que en teoría realizarían variadas faenas a lo largo del año que podrían llevar al término del contrato laboral. Pero pese a que una faena es temporal, en este caso se establecen contratos por obra o faena para procesar cargas de trabajo o especies de pescados que en el fondo constituyen una actividad permanente y cotidiana de la empresa contratista, y por lo mismo la actividad concreta desarrollada por los trabajadores en las “diversas faenas” es exactamente la misma, sólo que el costo de éstos frente a la empresa contratista es menor que si estuvieran contratados a largo plazo mediante un contrato de tipo indefinido, y son más fáciles de despedir. Lo anterior revela cómo se fuerza la ley para conseguir flexibilizar los empleos, mediante la utilización arbitraria del concepto “faena”. Frente a ello, hay discusiones sobre el concepto; y la opinión de los expertos apunta a que no sería posible aplicarlo a esta actividad. Así, observamos que se tiende a establecer constantemente este tipo de contratos temporales abusando de la flexibilidad para conseguir el esfuerzo a largo plazo de trabajadores a costo de corto plazo.



10. Debido al establecimiento de una gran cantidad de contratos laborales temporales, se genera una división de la masa laboral dentro de la industria, existiendo diversos *tipos de trabajadores* relacionados con el tipo de contrato que poseen (trabajadores internos con contrato indefinido y con contrato temporal, trabajadores externos con contrato indefinido y con contrato temporal con la empresa suministradora), pudiendo encontrarse todos dentro de la misma planta de proceso de una empresa usuaria, pero teniendo condiciones socio-laborales sumamente diferentes a pesar de ello. Así, actualmente el personal interno de las empresas usuarias presenta condiciones laborales más reguladas, pero los trabajadores externos suministrados poseen condiciones laborales bastante más precarias, sin posibilidades de ejercer sus derechos individuales y colectivos, y estando muchas veces en el límite o bajo la línea de pobreza, pese a tener un empleo. Lo anterior refleja una vez más que en la actualidad, y en este tipo de sector productivo, el empleo no garantiza la inclusión social, ni una integración armónica con el medio productivo, sino que adquiere nuevas características de exclusión que se refuerzan constantemente.

11. Pese a la desregulación de sus condiciones laborales, no todos los trabajadores suministrados se encuentran en una situación laboral similar, ya que ésta depende de diversos factores relacionados con la empresa contratista en la que trabajan, con la empresa usuaria para la que laboran, y sobretodo, con el tipo de contrato laboral que poseen con la contratista. Observamos que el tipo de contrato laboral es el factor principal que diferencia a unos trabajadores de contratistas de otros, y el que define las principales carencias experimentadas por éstos. Quienes poseen contrato indefinido con la contratista se encuentran en una mejor situación laboral y fundamentalmente centran sus demandas en la escasa remuneración recibida o en algunas diferencias entre ellos y el personal de planta de la empresa mandante, pero los trabajadores suministrados que poseen contrato temporal con la contratista, además de la escasa remuneración recibida y de carencias relacionadas con la falta de beneficios anexos y de antigüedad en la empresa, experimentan otros problemas relacionados con la alta rotación laboral, poca permanencia en cada empleo, desprotección e inestabilidad: y por ende, sus demandas son más variadas y revelan las precarización laboral que sufren.

12. Como los trabajadores subcontratados *temporales* no son el personal base de la suministradora, constituyendo sólo una mano de obra de refuerzo en caso de urgencias, son despedidos cuando la empresa mandante ya no requiere la dotación de trabajadores

suministrada. Por ende, estos trabajadores duran poco tiempo en cada trabajo, experimentando una trayectoria laboral sumamente inestable, habiendo laborado en varios tipos de empleos dentro de empresas pesqueras, casi todos de corta duración – incluso a veces durando menos de un mes-, y pasando temporadas esporádicas desempleados, poseyendo poca permanencia y antigüedad en cada empresa contratista y estando absolutamente desprotegidos, teniendo previsión sólo en la medida en que les dura el empleo (no imponiendo regularmente), estando ajenos a algunos derechos importantes de seguridad social y excluidos de participar en organizaciones laborales y de unirse a la acción colectiva. Principalmente las mujeres son las más vulnerables frente a este tipo de trayectorias intermitentes, puesto que la legalidad (por ejemplo en relación a la protección de la maternidad) está orientada hacia la trabajadora estable.

13. Consecuentemente, los trabajadores temporales experimentan una alta rotación laboral, circulando constantemente desde una empresa contratista a otra empresa contratista, y sólo recurren a empresas contratistas porque no les queda otra opción, ya que ingresar como personal de planta a empresas matrices es sumamente difícil (debido a los altos y complejos requisitos de ingreso, a la existencia de varias empresas sub/contratistas en el sector que captan a la mano de obra poco especializada, a la opción de muchas usuarias por contar con mano de obra suministrada y a la presencia en Puerto Montt de una gran cantidad de personas poco calificadas que buscan empleo); en cambio no existen tantos requisitos para ingresar a una empresa contratista, puesto que allí básicamente prima la rapidez y tener algún tipo de experiencia. Por lo anterior, observamos que en la práctica las empresas suministradoras del sector han pasado a ser intermediarias casi obligatorias entre la mano de obra no calificada y la empresa usuaria, ya que son la única opción existente para conseguir posteriormente un empleo de mejor calidad como personal de planta dentro de una empresa contratante.

14. El ingreso a una contratista dedicada al procesamiento de salmón es abierto y no excluyente, pudiendo darse por variadas razones y afectando a varias personas (a quienes provienen anteriormente de otra empresa contratista, al personal de planta despedido de una empresa matriz, o a quienes recién buscan ingresar a este mercado laboral). Pero observamos que quienes una vez consiguen trabajo dentro de una empresa contratista, sólo encuentran empleos posteriores dentro de este tipo de empresas, quedándose definitivamente adentro del sistema contratista. El ingreso al *sistema contratista* es fácil, pero salir de ese círculo es sumamente

complejo, ya que una vez dentro de este sistema, las condiciones de trabajo impuestas, el tipo y bajo monto de remuneraciones recibidas y las escasas posibilidades de bienestar social que ello conlleva, la duración e intensidad de las jornadas laborales, el tipo de contrato (generalmente temporal) y la desprotección e inestabilidad inherente a aquel, como las escasas posibilidades de cumplir con los requisitos para conseguir un mejor empleo en otro tipo de empresa no contratista, hacen que las personas comiencen a acostumbrarse y depender de aquella dinámica, actuando según las escasas posibilidades que se les ofrecen dentro de aquel ámbito, pese a que su aspiración de empleo es estable y se asemeja al “*empleo clásico*”.

15. A diferencia de lo que pensábamos anteriormente, observamos que el sistema contratista es un círculo pequeño compuesto por pocas empresas suministradoras que en el fondo comparten un mismo personal poco especializado que rota constantemente entre algunas de éstas, las cuales prestan servicios esporádicos en otro grupo restringido de empresas usuarias que se abastecen temporalmente de trabajadores externos. O sea, observamos que es un sistema compuesto por pocas empresas suministradoras y pocas usuarias de mano de obra. Como son pocas empresas suministradoras, éstas siempre cuentan intermitentemente con el mismo personal (que rota de empresa a empresa) pero sin establecer un contrato laboral indefinido con ellos, aprovechándose a largo plazo de poseer mano de obra a costo de corto plazo, la cual no acumula antigüedad, ni demanda derechos previsionales, ni forma sindicatos, se le pagan bajas remuneraciones, y es fácilmente contratable y despedible. Del mismo modo, las pocas empresas mandantes que suelen requerir la labor de trabajadores suministrados, también se aprovechan a largo plazo de la tenencia de trabajadores a costo de corto plazo, contando siempre con la cantidad de mano de obra requerida y pagando por ello un precio determinado al contratista en vez de salarios. O sea, observamos que muchas personas rotan de empresa contratista en contratista, laborando para las mismas empresas usuarias, pero en ninguna de aquellas empresas las consideran personal de planta ni les establecen un contrato indefinido que conlleve su protección. Así, las empresas contratistas y las usuarias que se proveen de trabajadores suministrados aprovechan este sistema, contando con la labor esporádica de trabajadores que saben hacer el trabajo porque han tenido experiencia en varias empresas, pero que significan menores gastos.

16. Con la presencia del sistema de subcontrataciones dentro de la industria salmonera se podría estar generando la *dualización del mercado del trabajo*, ya que se distingue un segmento

primario (personal permanente empresas mandantes) y otro secundario (personal contratista) que mantienen una relación cambiante según diversos contextos del mercado laboral y el nivel de desempleo. Pese a que en la décima región el desempleo es bajo, se observa que éste aumenta en invierno y disminuye en verano, por lo que la relación entre ambos segmentos cambia en aquellos periodos. En verano hay buena relación porque hay mayor producción y nadie teme perder su trabajo, por lo que dentro de la planta de proceso de la empresa mandante la plantilla permanente se complementa con la labor efectuada por los trabajadores suministrados, cuya presencia no se asume como una amenaza sino como una ayuda temporal necesaria al haber imprevistos o para alcanzar a cumplir las metas de producción. Sin embargo, en invierno se hace patente la amenaza laboral que representan los trabajadores suministrados para el personal de planta, los cuales temen ser despedidos o cambiados por éstos (que son más baratos y poseen menos exigencias y demandas), evidenciándose las rivalidades existentes entre ambos grupos de trabajadores. Con este estudio de casos no podemos afirmar la existencia en la totalidad de la industria salmonera de un mercado dual compuesto de dos segmentos, aunque observamos ciertas tendencias que apuntarían a conformarlo. Sería bueno considerarlo como hipótesis para estudios posteriores que puedan caracterizar más profundamente estos segmentos, lo cual también sería útil para analizar la situación de las mujeres.

17. Como consecuencia de la existencia de trabajadores del segmento secundario disponibles para trabajar a bajo costo dentro de las plantas de proceso, se genera un serio problema sobre el segmento primario que en determinadas circunstancias coyunturales no puede hacer valer sus derechos legítimos adquiridos tras muchos esfuerzos y con dificultad por parte de sus sindicatos y federaciones, perdiendo la posibilidad real de presionar y negociar, de establecer determinadas condiciones básicas de contrataciones, o de hacer valer algunos de sus derechos (especialmente el derecho a huelga), porque existe una masa de trabajadores desempleados disponibles para trabajar que anhela ingresar a una empresa como personal de planta, y que está dispuesta a trabajar a menor costo y con bajas remuneraciones. Son personas disponibles para reemplazar a los trabajadores permanentes en caso de huelga, despidos masivos, enfermedades o inasistencias laborales, etc., y como consecuencia de ello, observamos que en conjunto los trabajadores subcontratados (que actúan aisladamente sin ninguna organización ni guía conductual más allá de la búsqueda de estabilidad y de ingresos monetarios) aumentan la existencia de mano de obra barata y maleable disponible para trabajar en cualquier momento, influyendo sobre la

desarticulación de las organizaciones sindicales de sus pares. De este modo actúan como paralizadores y aletargadores del movimiento laboral de trabajadores salmoneros y como un obstáculo para hacer valer los derechos laborales de quienes con bastante dificultad han logrado establecer reglamentaciones pertinentes dentro de la industria.

18. Creemos que por la dinámica común que experimenta una gran cantidad de personas que configuran el segmento secundario del mercado del trabajo; esto es, empleos cortos e intermitentes, rotación continua entre pocas empresas contratistas que laboran para pocas usuarias, contratos laborales temporales y con baja protección, remuneraciones insuficientes, en muchos casos doble trabajo como operarias de planta de proceso y dueñas de casa, etc., podrían darse las condiciones para que éstos se asumieran potencialmente como una masa de trabajadores capaz de tomar más fuerza. Estos trabajadores que experimentan circunstancias similares podrían aprovechar su situación común y establecer sindicatos o agrupaciones gremiales mediante las cuales analizaran sus situaciones actuales y los recursos de acciones posibles, estableciendo criterios comunes a seguir, fijando precios por su trabajo (limitando así la posibilidad de que no se les contrate por existir mano de obra más barata aún), y estableciendo condiciones mínimas que les garantizaran mejorar su situación laboral y no ser mano de obra manipulable según las circunstancias cambiantes del mercado.

19. Complementariamente, para que no se genere esta dinámica dualizadora entre el segmento primario y el secundario del mercado del trabajo, y para que no se repitan permanentemente los factores tendientes a segregar a un grupo de personas propensas a configurar el mercado secundario, es necesario que exista algún tipo de organización que integre a la totalidad de trabajadores que se desempeñan en plantas de procesamiento dentro de empresas salmoneras sin distinguir si éstos laboran dentro de empresas mandantes o sub/contratistas, más allá de las federaciones de trabajadores que existen actualmente, puesto que éstas sólo han podido contar con la presencia de sindicatos de trabajadores permanentes de empresas matrices y no de empresas contratistas. Es necesaria la existencia de una organización transversal que diseñe pautas colectivas de acción y que establezca criterios a seguir como grupo de trabajadores de la industria salmonera.

20. Considerando entonces el panorama observado con los trabajadores subcontratados que laboran en plantas de procesamiento del salmón en Puerto Montt, y la precariedad e inestabilidad laboral a la que se ven expuestos, llegamos a la conclusión que la flexibilidad observada no corresponde con los preceptos de la flexibilidad laboral tan de boga hoy en día, la cual supuestamente significa más oportunidades de acuerdo a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores conjuntamente. En la práctica observamos que en el sistema contratista analizado, la flexibilidad laboral externa sólo ha favorecido a los empleadores, quienes han podido establecer sus condiciones de empleo y elegir entre una masa de personas predispuestas para laborar. Pero la flexibilidad laboral externa observada, no ha favorecido al conjunto de trabajadores (sobretudo a las mujeres), para las cuales no han existido opciones para elegir el tipo de trabajo y la forma como ejercerlo, sólo se les ha dado la posibilidad de trabajar en un empleo temporal (y no elegir entre uno temporal o indefinido), de mala calidad, y dentro de empresas sub/contratistas (no pudiendo aspirar a empleos dentro de empresas matrices). Tal como se señaló en un estudio anterior, *“la movilidad... aparece más como un factor de precariedad, de debilidad que se debe soportar, que como característica moderna que se puede elegir”* (Henríquez y Uribe-Echevarría, 2004). Esperamos que con la implementación de la ley cambie esta situación, y no se someta a tener que aceptar contratos temporales en empresas contratistas que conllevan empleos cortos, rotación permanente entre empresas contratistas, bajas remuneraciones, baja protección, etc.

## BIBLIOGRAFÍA

AGACINO, R. y LEIVA, F. Mercado de trabajo flexible, pobreza y desintegración social en Chile: 1990-1994. Santiago, Documentos ARCIS-OXFAM/UK-I, 1994.

AGACINO, R. y ECHEVERRÍA, M. Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. Santiago, PET, 1995.

AGUILAR, Omar. ENCLA 2002. Relaciones de trabajo y empleo en Chile. Santiago, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, 2003.

APUD, E., LAGOS, S., y MAUREIRA, F. Estudio Ergonómico en plantas salmoneras de la X región. Cuaderno de Investigación N° 17, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, Santiago, 2003.

ARAVENA, Pedro. Proyecto de Ley sobre subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios: el fin del Código Laboral. Santiago, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, Julio de 2004.

BRONSTEIN, Arturo. La Subcontratación Laboral. En: Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio. Santo Domingo, República Dominicana, 1999.

CARRASCO, C., ECHEVERRÍA, M., RIQUELME, V. y VEGA, P. Cultivando el mar: para la calidad de las condiciones de trabajo. Cuaderno de Investigación N° 13, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2000.

CASTEL, Robert. Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires, Editorial Paidós, 1997.

CLAUDE, Marcel y OPORTO, Jorge. La ineficiencia de la salmonicultura en Chile: Aspectos sociales, económicos y ambientales. Registro de Problemas Públicos N°1. Terram Publicaciones, 2000.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (85ª Reunión, 1997). Trabajo en Régimen de Subcontratación. Informe VI (2). Anexo.

DE LA GARZA, Enrique (compilador). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires, CLACSO, 1999.

DE LA GARZA, Enrique (coordinador). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México, Fondo de Cultura Económica, 2000.

DÍAZ, Estrella. Impactos del modelo exportador en los trabajadores y el medio ambiente: Análisis de los sectores frutícola y pesquero. Santiago, Instituto de la Mujer, Universidad ARCIS, 1994.

DÍAZ, Estrella y ESPINOZA, Viviana. Proyecto “Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la Xª región”. Santiago, Centro de Investigaciones Sociales Universidad ARCIS, 2000.

DÍAZ, Estrella. Transnacionalización de la industria salmonera: Aspectos socio-laborales de un proceso en curso. Santiago, Hexagrama Consultoras, Oxfam, 2003.

DÍAZ, Estrella. Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la Xª región. Aporte al Debate laboral N° 15. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 2004.

DÍAZ, Ximena y YÁNEZ, Sonia. La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino. Documento de Trabajo Centro de Estudios de la Mujer, Santiago, 1998.

DÍAZ, Ximena, MEDEL Julia y YÁNEZ, Sonia. La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación? En: El trabajo en Chile: aportes desde la investigación. Propositiones 32. Ediciones SUR. SUR/CEM. Santiago, 2001.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. ENCLA Aysén 2003. Informe de Resultados Primera Encuesta Laboral. Gobierno regional de Aysén, Dirección Regional del Trabajo XI Región. Coyhaique, Septiembre 2005. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 2389/100 del 8 de Junio de 2004.

ECOCÉANOS. Radiografía del trabajo de las mujeres en la industria salmonera

ECOCÉANOS. Revista “Parlamento del Mar” N° 6, 2003.

ECOCÉANOS. Revista “Parlamento del Mar” N° 7, 2004.

ECOCEANOS. Trabajadoras del salmón celebran Día Internacional de la Mujer. Ecocéanos News, Puerto Montt, Chile, 8 de Marzo de 2004.

ECOCEANOS. ¿Quién cuida a los niños de la industria salmonera? Ecocéanos News, Puerto Montt, Chile, 19 de Marzo de 2004.

ECOCEANOS. Precarias condiciones laborales de trabajadoras de la industria exportadora. Ecocéanos News, Santiago de Chile, 22 de Marzo de 2004.

ECOCEANOS. La precarización del empleo en la industria del salmón a través de la subcontratación. Puerto Montt, 24 de Agosto, 2005.

ECHEVERRÍA, Magdalena. Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual. Temas Laborales N° 2, Año 1. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 1996.

ECHEVERRÍA, Magdalena. Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. Temas Laborales N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 1997.



ECHEVERRÍA, Magdalena y URIBE, Verónica. Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 1998.

ECHEVERRÍA, M., SOLÍS, V. y URIBE-ECHEVARRÍA, V. El otro trabajo: El suministro de personas en las empresas. Cuaderno de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 1998.

ECHEVERRÍA, Magdalena. Diálogo que promete: sobre el trabajo en los cultivos marinos y plantas de procesamiento. Temas Laborales N° 17. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 2001.

ECHEVERRÍA, Magdalena. Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Colección Ideas, Año 4, N° 29. Santiago, 2003.

ECHEVERRÍA, M., LÓPEZ, D., SANTIBÁÑEZ, I., y VEGA, H. Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. Cuaderno de Investigación N° 22. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, 2004.

ECHEVERRÍA, Magdalena. Los riesgos laborales de la subcontratación. Aporte al Debate Laboral N° 19. Departamento de Estudios, Dirección el Trabajo. Santiago, 2006.

FIGUEROA, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Santiago, PREDES, 2003.

FORNO, Francisco. La subcontratación en Chile: problema jurídico laboral. Memoria (para optar a licenciado en ciencias jurídicas). Viña del Mar, Universidad Adolfo Ibáñez., 1999.

FUNDACIÓN TERRAM. La ineficiencia de la salmonicultura en Chile: aspectos sociales, económicos y ambientales. Registro de problemas públicos N° 1. Santiago, 1998.

FUNDACIÓN TERRAM. El costo ambiental de la salmonicultura en Chile. Análisis de políticas públicas N° 5. Santiago, 2001.

FUNDACIÓN TERRAM. Crecimiento infinito: el mito de la salmonicultura en Chile. Análisis de políticas Públicas N° 12. Santiago, 2002a.

FUNDACIÓN TERRAM. De Pescadores Cultivadores del Mar: Salmonicultura en Chile. Análisis de Políticas Públicas, N° 10. Santiago, 2002b.

FUNDACIÓN TERRAM. Impacto ambiental de la salmonicultura en Chile: la situación en la décima región de Los Lagos. Análisis de políticas públicas N° 16. Santiago, 2002c.

FUNDACIÓN TERRAM. Concesiones acuícolas: El agua gratis. Análisis de Coyuntura N° 2. Santiago, 2004a.

FUNDACIÓN TERRAM. Fusiones de empresas en la industria salmonera: Concentrando riqueza. Análisis de Coyuntura N° 3. Santiago, 2004b.

FUNDACIÓN TERRAM. Salmonicultura y Trabajo: Una Relación Injusta. Análisis de Coyuntura N° 4. Santiago, 2004c.

FUNDACIÓN TERRAM. Cultivando pobreza: Condiciones laborales en la salmonicultura. Registro de problemas públicos N° 18. Santiago, 2005.

GARCÍA Moreno, Ferrán. Salmones en Chile: el negocio de comerse el mar. Colección Soberanía alimentaria de Veterinarios sin fronteras, Documento N° 4. Barcelona, Veterinarios sin fronteras, 2005.

GÓMEZ, Sergio. Chile: Expansión del cultivo e industria del salmón y agricultura familiar campesina (nueva ruralidad y persistencia campesina). Revista de Sociología N° 17: 149-163, 2003.

GONZÁLEZ, Nadia. Trabajo en Régimen de Subcontratación: Conferencia Internacional del Trabajo. 85ª y 86ª Reunión. Tesis (para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago, Universidad de Chile, 1999.

GUERRA, Pablo. El empleo precario y el empleo atípico: Revisión bibliográfica y propuestas para el debate. Documento de trabajo 105. PET, Santiago, 1994.

HENRÍQUEZ, Helia y URIBE-ECHEVARRÍA, Verónica. Trayectorias Laborales: La certeza de la incertidumbre. Cuaderno de Investigación N° 18. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2004.

INSTITUTO DE CIENCIAS ALEJANDRO LIPSCHUTZ. Trabajadores subcontratados en el salmón: El drama de la precariedad laboral. ICAL, 2005.

MEDEL, J. y YÁÑEZ, S. Género y trabajo en el contexto de la flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos. Santiago, CEM, Febrero 2000.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Las empresas de servicios transitorios. Mayor protección y más oportunidades de empleo. Agenda Laboral N° 6. Santiago, Agosto 2003.

MONTERO, C. ALBURQUERQUE, M. y ENSIGNIA, J. (Eds.). Trabajo y empresa: entre dos siglos. Santiago, Editorial Nueva Sociedad, 1999.

MONTERO, Cecilia. Formación y desarrollo de un cluster globalizado: el caso de la industria del salmón en Chile. Serie Desarrollo productivo N° 145, CEPAL. Santiago, 2004.

NÚÑEZ, Daniel. Notas sobre el concepto de flexibilidad laboral y su aplicación en Chile. Santiago, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, 2004.

OXFAM. Frutas y flores de exportación. Las condiciones laborales de las trabajadoras en Chile y Colombia. Oxfam, Marzo 2004.

PINTO, Francisco. El castigo por ser mujer. La Estrella de Chiloé, 8 de mayo, 2005. Fundación Terram, 2005.

PIORE, M. Y SABEL, C. La Segunda Ruptura Industrial. Madrid, Alianza Editorial, 1984.

RAWORTH, Kate. Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas. Oxfam, Comercio con Justicia. 2004.

SALAZAR, Rebeca. Participación de la mujer en el sector pesquero chileno. Santiago, Centros de estudios de la mujer, 1991.

STROOBANTS, M. Sociologie du travail. París, Ediciones Nathan, 1993.

VELTZ, Pierre. Mondialization villes et territoires: L'Economie d' archipel. París, PUF, 1996.

VERGARA, Mónica (compiladora). ¿Empresas sin trabajadores?: Legislación sobre las empresas de trabajo temporal. Cuaderno de Investigación N° 10, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago 1999.

YÁÑEZ, Sonia. Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. Artículo publicado en: ENSIGNIA, J. y S. YÁÑEZ, editores. Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Santiago, Fundación Friedrich Ebert y CEM. pp, 97-110, 1999.

YÁÑEZ, Sonia. Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género. Ponencia en el Seminario Taller Internacional "Las transformaciones del trabajo, género, flexibilización e inserción laboral femenina", 24-26 Noviembre, 1999. CEM.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Dimensiones y Tipos de Flexibilidad del Trabajo

Hay quienes conciben el término flexibilidad laboral como un amplio concepto que engloba dentro de sí diversos procesos o *tipos de flexibilizaciones* que se desarrollan simultáneamente. Así, normalmente cuando se trata de definir y operacionalizar la flexibilidad laboral, diversos estudios coinciden en distinguir dos dimensiones de este concepto:

- la **flexibilidad interna** o flexibilidad del insumo trabajo, donde se da énfasis al uso de la fuerza de trabajo en el proceso, y
- la **flexibilidad externa** o flexibilización del mercado del trabajo, donde se enfatiza en la desregulación del empleo.

Ambas dimensiones de la flexibilidad están compuestas por diversos tipos de flexibilidad, como se observa en el siguiente cuadro:

**TABLA 12. Dimensiones y Tipos de Flexibilidad laboral**

<b>Dimensiones de Flexibilidad</b>	<b>Tipos de Flexibilidad</b>
<b>Flexibilidad Interna</b>	En las tareas u organización del trabajo
	En los sistemas de remuneraciones
	En el tiempo y duración del trabajo
<b>Flexibilidad Externa</b>	En el tipo de contrataciones y duración de los contratos
	En la recurrencia a personal externo, externalización y subcontratación de actividades

#### **Flexibilidad laboral interna:**

La flexibilidad laboral interna, tiene que ver con la capacidad de adaptación y movilidad que las empresas desarrollan con su personal sin modificar la plantilla, ni recurriendo al despido o a la externalización. Este tipo de flexibilidad, en palabras de Echeverría<sup>172</sup>, alude a las distintas prácticas laborales y de organización del trabajo realizadas al interior de las empresas, con su propio personal, pero que desbloquean la adscripción rígida de éstos a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Las formas internas de flexibilidad operan sobre la base de cambios en la jornada laboral y/o en la intensidad del trabajo, así como de modificaciones en el ejercicio de las tareas.<sup>173</sup>

<sup>172</sup> Echeverría, M. (2003) Op. Cit. p,7

<sup>173</sup> Yáñez, Sonia (1999): "Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género". Artículo publicado en: Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. "Sindicalismo, género y flexibilización

Considerando las investigaciones de Stroobants<sup>174</sup> y del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo<sup>175</sup>, podemos distinguir predominantemente tres formas de flexibilización interna:

- **Flexibilidad en las tareas o acciones sobre la organización del trabajo:** Esto tiene relación con la rotación, ampliación y/o re-estructuración de tareas y puestos de trabajo modificando el ejercicio de las funciones mediante calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc. Con esto, se pretende que los trabajadores adopten prácticas laborales más variadas y que tengan mayor control y participación sobre el proceso productivo.

- **Flexibilidad en los sistemas de remuneraciones:** se condicionan los salarios según las variaciones de la productividad individual o colectiva, o ligados a los logros de la empresa y/o a las presiones competitivas de los costos ejercidas por el mercado. Tiene relación con los sistemas de negociación salarial, el papel de los salarios mínimos, la vinculación de la remuneración al rendimiento y la indexación de los salarios. Básicamente la flexibilidad salarial apunta a terminar con los sistemas de indexación de los salarios, con la existencia de salarios mínimos y a introducir el criterio de salario según productividad.

- **Flexibilidad en el tiempo y duración del trabajo:** relacionada con la jornada de trabajo, tanto con su organización (distribución días de trabajo y de descanso, existencia de turnos, programación de pausas, etc.) como con su extensión (horas extras, etc.). Concretamente tiene que ver con horas extras, jornadas diarias, semanales o anuales, jornadas parciales, trabajo en turnos, trabajo en equipos sucesivos, trabajo en fin de semana, horarios alternados o escalonados, pausas en las jornadas, etc. Mediante la flexibilización del tiempo de trabajo diario y semanal, las empresas pretenden aprovechar sus capacidades operativas, al aumentar las horas de funcionamiento y el control sobre el calendario del insumo laboral.

### **Flexibilidad laboral externa:**

Básicamente la flexibilidad laboral externa se relaciona con los grados de estabilidad o inestabilidad en el empleo que ofrecen las unidades productivas<sup>176</sup>. Concretamente, tiene relación con las prácticas de continua reducción y ampliación de las plantillas laborales de las empresas, haciendo uso frecuente de contrataciones y despidos, o incorporando y retirando personal a través de terceros, subcontratados o suministrados por empresas prestadoras de servicios temporales<sup>177</sup>.

---

en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina”. Fundación Friedrich Ebert y CEM. Santiago, p, 97-110.

<sup>174</sup> Stroobants, M. (1993), “Sociologie du travail” Ediciones Nathan, paris, p, 126

<sup>175</sup> Echeverría, M. López, D. Santibáñez, I. Vega, H. (2004): “Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas” p, 16. Cuaderno de Investigación N° 22. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

<sup>176</sup> Id.

<sup>177</sup> Echeverría, M. (2003). Op. Cit. p,7

Debemos tomar en cuenta que el tipo de contrato laboral es un factor esencial para determinar la estabilidad y seguridad laboral, y que mediante la incorporación de estrategias de flexibilidad externa, se tiende a desregular la reglamentación de los contratos de trabajo, haciendo más fácil y rápida la constitución y culminación de éstos, traducido en contrataciones y despidos abundantes. Recordemos que existen distintos tipos de contrato de trabajo, como el contrato indefinido, contrato parcial, contrato a plazo fijo, contrato por obra o faena. Son justamente los últimos tipos de contrato, -caracterizados por su temporalidad-, aquellos que en la actualidad están adquiriendo relevancia.

**TABLA 13. Tipos de Contrato Laboral según Ley Chilena**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Duración</b>	<b>Características</b>
Contrato indefinido	Indeterminada en el tiempo	Es aquel que no tienen fecha de término, y que conlleva una serie de obligaciones legales para el empleador con el dependiente, que garantizan mayor estabilidad y seguridad para el trabajador.
Contrato a plazo fijo	Temporal  Puede durar como máximo un año, salvo que se trate de profesionales o técnicos, en cuyo caso el límite será de dos años.	Es aquel en el que se especifica de antemano la fecha de término del contrato.  Es importante resaltar que a la segunda renovación del contrato a plazo fijo, automáticamente pasa a ser indefinido. O sea, en el caso que un trabajador haya prestado servicios discontinuos durante 12 meses o más, dentro de un periodo de 15 meses, y que dentro de ese periodo haya tenido más de dos contratos a plazo fijo, el contrato a plazo fijo será transformado en contrato indefinido.
Contrato por obra o faena	Temporal  La vigencia de este contrato está limitada a la duración de la obra o faena	Es aquel que se lleva a cabo entre un trabajador y un empleador para ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada. Como se lleva a cabo para la ejecución de una obra o faena específica, no es posible de renovar, puesto que el término de la obra o faena conlleva el término de la relación laboral.
Contrato parcial		Se puede contratar a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo no supera las 30 horas semanales. En este caso, los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo; y además se establece un procedimiento especial para el cálculo de la indemnización por años de servicios.
Prestación de servicios a honorarios		En teoría, la prestación de servicios a honorarios no es un contrato laboral, aunque en los hechos se ha prestado para aquello. Las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo por lo que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa establece como, por ejemplo, el derecho a feriado anual, a la indemnización por años de servicio, al descanso por los días festivos, etc.

Ahora bien, la flexibilidad laboral externa opera sobre la base, por un lado, de contrataciones atípicas y, por otro lado, de la externalización y subcontratación de actividades.<sup>178</sup>

Formas o tipos de flexibilización laboral externa:

- **Flexibilidad en el tipo de contrataciones y duración de los contratos:** Se tiende a cambiar la reglamentación de los contratos de trabajo, recurriendo a contratos atípicos y reduciendo los costos de despido. Mediante la flexibilidad de los contratos se permite que los empleadores puedan optar por contratar a sus trabajadores a tiempo parcial o de carácter no permanente, según sea su necesidad. Esto implica el incremento en diversos tipos de contratos distintos al indefinido.

- **Flexibilidad en la recurrencia a personal externo, externalización y subcontratación de actividades:** Esto puede ser bajo la forma de externalización o subcontratación de servicios o actividades, o bajo la forma de subcontratación de personas (o suministro de personal).

---

<sup>178</sup> Yáñez, S. (1999) Op. Cit p,4

**TABLA 14. Tipos de contratos y causal de término de éstos**

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Causal de término aplicable por el empleador</b>	<b>Forma de comunicar término del contrato al trabajador</b>	<b>Debilidades o beneficios para el empleador</b>
<b>Indefinido</b>	Necesidades de la empresa (Art. 161 Código del Trabajo)	El aviso debe darse al trabajador, a lo menos con 30 días de anticipación, o sino, se le debe pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a última remuneración mensual devengada. Si el contrato estaba vigente un año o más, el empleador deberá pagar una indemnización por años de servicio.	Debilidad: en caso de despido, hay que pagar altas indemnizaciones, y además, hay que avisar con 30 días de anticipación.
<b>A plazo fijo</b>	Vencimiento del plazo convenido en el contrato. (Art. 159, 4).	Se le debe comunicar dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.	Debilidad: El contrato sólo puede durar un año, y si dentro de un periodo de 15 meses, el trabajador ha trabajado 12 meses, el contrato pasará a ser indefinido. A la segunda renovación pasa a ser indefinido. Además, hay que establecer de antemano una fecha para el fin del contrato, lo que puede ser muy arriesgado en este tipo de trabajo. Beneficios: se puede contratar por plazos cortos, con la posibilidad de renovarlo por un plazo más largo sin llegar a cumplir un año.
<b>Por obra o faena</b>	Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Art. 159, 5)	Se le debe comunicar dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.	Beneficios: no hay fecha clara del término del contrato. Además el trabajador no acumula antigüedad, por ende al finalizar el contrato sólo se le indemniza el feriado proporcional y no se le paga indemnización por los años de servicio.



## **ANEXO 2: Breve resumen de “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino”<sup>179</sup>.**

En este estudio se analizó la industria de vestuario nacional, y básicamente se llegó a la conclusión que los talleres de costura ubicados en los eslabones más bajos de las cadenas de producción generaban condiciones laborales más precarias.

Así, todos los talleres subcontratistas analizados generaban empleo precario. En ellos fundamentalmente trabajaban mujeres, a las que se les encargaba realizar *productos de bajo valor agregado pero intensivos en mano de obra*, y para pagarles, primaba la modalidad de salario “a trato” (por piezas o tareas realizadas). Por la permeabilidad de los talleres de costura a las fluctuaciones de la demanda, se generaban fuertes cambios en los niveles de ingresos recibidos por las trabajadoras y en la duración e intensidad de las jornadas laborales, las cuales solían prolongarse más allá de los horarios legales con el objeto de aumentar los ingresos. Además, muchas trabajadoras poseían contratos a plazo fijo, práctica que permite más fácilmente ajustar el empleo ante las fluctuaciones de mercado, sin asumir los deberes que conlleva un contrato de trabajo indefinido, pero que genera inestabilidad e inseguridad en el empleo.

Las diversas cadenas productivas existentes dentro de la industria del vestuario se componían de diferentes talleres subcontratistas como también de trabajo a domicilio, por lo que las condiciones laborales eran diferentes al interior de cada lugar. En la modalidad de *trabajo a domicilio*, la más precaria de todas, estaba sólo conformada de trabajadoras mujeres, que veían en este trabajo la única posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con los quehaceres domésticos. Ninguna de ellas poseía contrato de trabajo y generalmente establecían acuerdos *de palabra* con su cliente; sólo un 25% de ellas trabajaba a honorarios, y por ende, ninguna gozaba de derechos laborales ni sociales, ni tenían acceso a beneficios. Con muy pocas excepciones, las empresas subcontratistas para las que trabajaban no les realizaban aportes para la cotización previsional, y ninguna trabajadora tenía vacaciones pagadas, ni gratificaciones ni primas por rendimiento. Eran trabajadoras sumamente dependientes a los talleres o empresas que las habían contratado, recibiendo órdenes de trabajo claramente definidas y especificadas. Debido a las bajas tarifas que se les pagaban y a las fluctuaciones de la demanda durante el año, las trabajadoras trataban de obtener la mayor renta posible en los meses en que había trabajo, laborando todos los días de la semana durante extensas jornadas. Además no estaban vinculadas a ninguna organización sindical y tenían un bajo poder de negociación, por lo que no eran capaces de cambiar las condiciones de trabajo que se les imponían.

Además del trabajo a domicilio, dentro de las cadenas productivas se encontraban los talleres de costura. Dentro de los talleres de confección componentes de la cadena de subcontrataciones, se encontraban por un lado, los *talleres domésticos-familiares*, los cuales eran el polo más precario del nivel de talleres, cuya competitividad se basaba a menudo en la evasión tributaria y en la contratación de personas en condiciones irregulares jurídicamente. Estos talleres eran sumamente dependientes de las empresas mandantes, estando supeditados a las condiciones que éstas establecían y que podían variar en cualquier momento, ya fuere en el precio de las prendas,

---

<sup>179</sup> Díaz, Ximena y Yáñez, Sonia (1998): “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino”. Documento de Trabajo Centro de Estudios de la Mujer. Santiago.

la fecha de pago, la demanda de trabajo, las exigencias, etc. y que conllevaban que los talleres debían pagar parte de los costos de producción (agua, luz, etc.), lo que les impedía acumular capital. Además, no recibían encargos de trabajo de manera regular y permanente a lo largo del año, por lo que debían cerrar o reducir sus actividades durante algunos periodos, impactando negativamente sobre el empleo. Los talleres domésticos-familiares lograban sobrevivir en el mercado, tanto porque reducían costos ajustando los salarios, como porque trabajaban intensivamente durante extensas jornadas, y porque utilizaban infraestructura doméstica (bajando sus costos mediante el uso de fuerza de trabajo familiar y en el hogar).

Por otra parte se encontraban los “talleres del tipo 2 y 3”<sup>180</sup>, los cuales, a diferencia de los anteriores, poseían mayor tamaño y un lugar de trabajo especialmente habilitado para su funcionamiento. La competitividad de este tipo de talleres se basaba en la alta especialización y calificación de la mano de obra, como también en que sus clientes (empresa contratante) eran firmas consolidadas en el mercado. Sin embargo, las condiciones laborales no eran del todo óptimas, y si bien dentro de ellos primaban los contratos indefinidos, era muy común la recurrencia a trabajadores con contrato a plazo fijo para reforzar la mano de obra, como también era común la falta de escrituración de contrato, como se observa en la tabla siguiente. Además, en los talleres más pequeños, sólo un tercio de los trabajadores poseía diferentes beneficios sociales (vacaciones, movilización, colación) mientras que otro tercio no recibía ningún beneficio, cifra que disminuía al aumentar el tamaño del taller.

**TABLA 15. Situación contractual en talleres de la confección, según tamaño**

Tamaño de talleres	Contrato indefinido	Contrato a Plazo fijo	Sin contrato	Sin dato
Pequeños: 1 a 19 trabajadores	44,4%	11,1%	33,3%	11,1%
Medianos: 20 a 49 trabajadores	46,6%	40,0%	13,3%	
Grandes: 50 y más trabajadores	85,7%	7,2%		7,1%

Fuente: Díaz, X. y Yáñez, S. (1998)

Todos los talleres subcontratistas eran mayoritariamente compuestos por mano de obra femenina, y las mujeres se desempeñaban en tareas menos calificadas (recibiendo pago a trato) que los pocos hombres contratados, los cuales se ubicaban en puestos de trabajo calificados (como modelaje y corte), y además recibían remuneraciones que incluían sueldo base. Las jornadas laborales eran largas, bordeando las diez horas y media diarias. Por otra parte, en los talleres pequeños y medianos no existían sindicatos, y los trabajadores tenían pocas posibilidades de negociar colectivamente.

<sup>180</sup> Los talleres Tipo 2 son aquellos que anteriormente han sido empresas de fabricación y comercialización de ropa, pero que actualmente trabajan exclusivamente prestando servicios a empresas mandantes, mientras que los talleres Tipo 3 son aquellos que combinan la producción y comercialización de sus propios productos con la prestación de servicios a empresas mandantes.

### ANEXO 3: Información complementaria sobre Remuneraciones y Productividad

#### a) Remuneraciones:

A continuación se presenta un cuadro<sup>181</sup> que muestra cómo se compone en promedio la remuneración de trabajadores pertenecientes a siete grandes empresas del sector salmonero, que laboran en *centros de cultivo y plantas de proceso*. En el cuadro observamos que el sueldo base corresponde a un poco menos de la mitad de la remuneración, mientras que el sueldo variable, - compuesto por el bono de producción, las horas extraordinarias, la gratificación y otros bonos-, corresponde al 51% restante.

**TABLA 16.**  
**Descomposición de remuneraciones de trabajadores de la industria salmonera**

Conceptos	Promedio 7 empresas
Nº trabajadores involucrados	2.461
Total imponible %	100%
Sueldo base	48,4%
Bono de producción	27,7%
Horas extraordinarias	2,8%
Gratificación	18,2%
Otros (2)	2,9%
Remuneración promedio mensual imponible por trabajador en pesos (1)	231.882
Remuneración promedio mensual líquida por trabajador en pesos	187.825

(1) Incluye sólo 4 conceptos: sueldo base, bono producción, horas extraordinarias y gratificación.

(2) Incluye bono: de asistencia, de antigüedad, de responsabilidad, de noche, y de excelencia.

Fuente: Terram, “Cultivando pobreza”, en base a datos de la Dirección del Trabajo

El cuadro anterior refleja la composición de las remuneraciones dentro de siete *grandes* empresas, pero hay que resaltar que existen variaciones entre unas y otras, y un factor determinante de ello hace referencia al tamaño de éstas, por lo que los resultados anteriores pueden ser representativos para el universo de trabajadores que laboran sólo en las mayores empresas y no en la totalidad de éstas. Según los datos del cuadro anterior, el promedio mensual de la remuneración imponible de los trabajadores es de \$231.882 y la remuneración mensual líquida promedia \$187.825<sup>182</sup>. Sin embargo, como esos montos corresponden a lo observado en

<sup>181</sup> Cuadro elaborado por Fundación Terram en base a estudio de Estrella Díaz: (2004). “Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la décima región”. Aporte al Debate Laboral N° 15. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

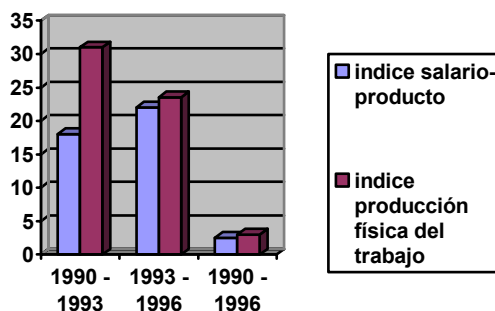
<sup>182</sup> El promedio mensual de la remuneración imponible es de \$231.882 (los montos se mueven en un rango de \$170.000 a \$267.000) y la remuneración mensual líquida promedia \$187.825 (oscilando entre \$140.000 y \$216.000. Ver Díaz, E. (2004) Op. Cit. p, 44

empresas “líderes” del sector con mayores volúmenes exportados, y como en el estudio no se consideró a los trabajadores que se ausentaron al menos un día en el mes, se puede concluir que *en la práctica el monto promedio de la remuneración obtenida por los operarios dentro de las plantas de proceso es inferior*<sup>183</sup>. De hecho, hay estudios que han demostrado que en algunas empresas el monto del sueldo base se encuentra fijado más bajo que el ingreso mínimo legal y en otras, se fija según ese límite; aunque de todos modos finalmente en los casos analizados, la remuneración promedio final ha sobrepasado el sueldo mínimo<sup>184</sup>.

#### b) Algunos aspectos sobre la productividad:

Diversos organismos acusan que las utilidades de la industria salmonera no han sido repartidas como corresponde a los actores involucrados y que la distribución funcional del ingreso ha sido altamente regresiva, ya que los salarios de los trabajadores no han sido ajustados a los incrementos de la productividad, como se observa en el gráfico siguiente.

**GRÁFICO 4. Evolución del crecimiento anual de los salarios-productividad y de la participación de los salarios en el Valor Bruto de Producción, 1990-1995**



Fuente: La ineficiencia de la salmonicultura en Chile

El gráfico anterior analiza el impacto distributivo de la actividad salmonera entre el año 1990 y 1996. En él se observa que en el periodo 1990-1993 los salarios crecían a una tasa de 18% y la productividad del trabajo a 31%. Entre 1993-1996 disminuyó aquella diferencia, pero seguía siendo mayor la productividad. En 1996, los salarios eran 2.6 veces mayores que los de 1990, pero la productividad era 3,3 veces mayor. Ello refleja que la distribución funcional del ingreso en aquel periodo era altamente regresiva<sup>185</sup>.

<sup>183</sup> También hay que tomar en cuenta que el estudio consideró tanto centros de cultivos como plantas de proceso, pero se sabe que los trabajadores de plantas de procesamiento de salmón reciben una remuneración menor que la de los trabajadores de centros de cultivo, por lo que habría que reducir el monto recibido por aquellos.

<sup>184</sup> Díaz, E (2004). Op. Cit. p, 44

<sup>185</sup> Fundación Terram (1998): “La ineficiencia de la salmonicultura en Chile: aspectos sociales, económicos y ambientales”. Registro de Problemas Públicos N° 1. Santiago.

#### ANEXO 4: Cuadros con información complementaria

##### a) Ausentismo de trabajadores:

Las tasas de ausentismo dentro de las plantas de proceso son bastante altas, sobretodo en el caso de las mujeres, como se observa en el cuadro siguiente.

**TABLA 17. Tasa de ausentismo trabajadores/as**

	Promedio (%)
Ausentismo hombres	28,3
Ausentismo mujeres	41,5
<b>Tasa ausentismo global</b>	<b>35,2</b>

Fuente: Terram (2005), Cultivando pobreza.

##### b) Jornada de trabajo:

El cuadro siguiente demuestra los resultados de un estudio elaborado por la Dirección del Trabajo<sup>186</sup>, en el cual se consideraron 34 empresas. De éstas, la mayoría funciona con jornada diurna, aunque no es menor el porcentaje de empresas en las que se trabaja tanto en jornada diurna como en sistema de turnos. Otro estudio revela que el 43,5% de las plantas consideradas trabaja en jornada diaria fija, mientras que el 56,5% restante utiliza un sistema de turnos<sup>187</sup>.

**TABLA 18.**  
**Porcentaje de empresas según tipo de Jornada de trabajo**

Tipo de jornada	% de empresas
Jornada diurna	61,8%
Situaciones combinadas (1)	32,8%

(1) Hay personal que trabaja en jornada diurna y personal que trabaja en sistema de turnos

*Lo anterior revela que se suele trabajar tanto en jornada ordinaria como bajo sistema de turnos. Incluso existen datos que avalan que es muy frecuente que mujeres trabajen en horarios nocturnos<sup>188</sup>.*

<sup>186</sup> Carrasco, C., Echeverría, M., Riquelme, V. y Vega, P. (2000). Op. Cit.

<sup>187</sup> Díaz, Estrella y Espinoza, Viviana (2000): Proyecto "Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la Xª región". Centro de Investigaciones Sociales Universidad ARCIS. Santiago.

<sup>188</sup> Entrevista a Cecilia Pérez, Directora SERNAM, por Ecocénos.

### c) Horas extraordinarias:

Según el estudio elaborado por Díaz y Espinoza en el año 2000<sup>189</sup>, en el 34,8% de las empresas encuestadas (equivalente a 8 empresas) se realizaban siempre horas extraordinarias, en el 60.8% (14 empresas) sólo a veces, y en sólo una planta, nunca. En otro estudio de la Dirección del Trabajo realizado en el mismo año, los resultados fueron similares ya que en el 38,2% de las plantas se hacían siempre horas extraordinarias, en un 58,8% a veces, y sólo en un 3% nunca. *O sea, según los datos registrados en el año 2000, en casi el 90% de las empresas se trabajaba siempre o de vez en cuando en horas extraordinarias.* En esos estudios se señalaba que normalmente cuando se trabajaba en horas extras, la jornada se alargaba 2 horas, trabajándose 10 horas diarias, incluso llegando a 12 horas en los periodos de alta producción.

Sin embargo, un estudio más reciente elaborado en el año 2004<sup>190</sup> destaca que ha habido avances en el tema, por lo menos al interior de algunas empresas más grandes, por lo que la extensión de la jornada no sería una práctica generalizada a todo el sector. Complementariamente, en otro estudio elaborado el año 2005<sup>191</sup>, (en el que se consideraron centros de cultivo y plantas de procesamiento), se estableció una duración promedio diaria de 8,3 horas y 49,8 horas semanales, lo que demuestra la existencia de cambios en el sector. Pero hay que considerar que en las plantas de proceso se trabaja más que en los centros de cultivo, (como se observa en la Tabla siguiente), por lo que el promedio de horas diarias trabajadas puede ser un poco mayor. `

**TABLA 19.**  
**Duración de la Jornada Laboral de los Trabajadores de la Industria Salmonera**

<b>Categoría</b>	<b>Jornada semanal en horas</b>
Centro de Cultivo	48,3
Planta de procesamiento	50,3
Hombres	49,7
Mujeres	49,9
Subcontratados	50,5
Contratados	49,9

Fuente: Cultivando Pobreza, Terram

Ahora bien, en la tabla observamos que en promedio los trabajadores encuestados que se desempeñaban en plantas de proceso laboraban 50,5 horas a la semana, cuando la ley establecía - hasta la fecha de la encuesta- un máximo de 48 horas semanales (actualmente son 45 horas máximas), por lo que *podemos concluir que si bien en general ha habido mejoras en el tema, aún sigue siendo necesario trabajar por disminuir la extensión de las jornadas. En el cuadro también se observa que los trabajadores subcontratados trabajan más horas que aquellos que son contratados por la empresa.*

<sup>189</sup> Díaz, E. y Espinoza, V. (2000) Op. Cit.

<sup>190</sup> Díaz, Estrella (2004). "Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la décima región". Aporte al Debate Laboral N° 15. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago.

<sup>191</sup> Fundación Terram (2005): "Cultivando pobreza: Condiciones laborales en la salmonicultura". Registro de problemas públicos N° 18. Santiago.