

# La subcontratación y el suministro de personal

*Daniel Nuñez, Sociólogo*

*Investigador Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz*

*Revista Laboral Ical, N° 2 Julio-Septiembre, 2005*



En las últimas dos décadas, producto de las transformaciones que se han producido en las formas de organización del trabajo y los propios cambios en la legislación laboral, se han extendido en nuestro país nuevas formas de empleo que se agrupan bajo la denominación de **"atípicas"**, y que comprende ocupaciones tan diversas como el trabajo a domicilio, el empleo temporal, el trabajo part-time, a honorarios y el subcontrato. Estos empleos atípicos escapan a los marcos que caracterizan al empleo asalariado clásico, que aseguraba al trabajador estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua.

En el caso de Chile, la **subcontratación** es uno de los mecanismos al que las empresas están recurriendo más comúnmente, y, por lo tanto, es uno de los fenómenos que más se ha difundido en los últimos años. La subcontratación se ha visto estimulada, por una parte, con el Plan Laboral de 1979 que derogó la Ley 16.757, la cual regulaba y excluía la subcontratación de las labores inherentes a la producción principal y permanentes de la empresa, así como de las labores de reparación o mantenimiento habituales de los equipos; y, por otra, con el estímulo económico que significó el cambio en el sistema tributario de impuesto al valor agregado (IVA).

De acuerdo a los datos que arroja la última Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, en el año 2002 un 51,5% de las empresas encuestadas declaran haber subcontratados a terceros, lo que representa un aumento de seis puntos en relación a la medición efectuada en 1999. Aún cuando no se disponen de cifras exactas, Helia Henríquez señala que en la ENCLA de 1999 los empleadores respondieron que el 16% de su personal de planta había sido suministrado por contratistas. Este dato permite concluir, que el número de trabajadores subcontratados existentes en nuestro país debe ser más elevado aún, ya que aquellas labores que no son de planta, habitualmente son cubiertas con el concurso de las empresas contratistas.

Como el fenómeno de la subcontratación abarca una amplia gama de sectores económicos y actividades de muy diverso tipo, es necesario hacer algunas distinciones entre los distintos **tipos de subcontratación** existente en el país. En este sentido, parece útil recurrir a la clasificación que realiza la OIT, que señala la necesidad de identificar en forma precisa el objeto de la subcontratación, es decir, qué es lo que se subcontrata. La distinción que resulta clave es saber si se trata de subcontratar la producción de bienes o la prestación de servicios, o si se trata de subcontratar trabajo, y más específicamente, trabajadores. El subcontrato de trabajadores, también ha sido denominado suministro de personal.

## **La subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios.**

Este tipo de subcontratación se refiere al ámbito de relación que se establece entre dos empresas en donde una encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o la prestación de determinados servicios que la segunda empresa se compromete a llevar cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Aquí la relación laboral es clara, y se establece entre la empresa contratista y sus trabajadores. Por lo tanto la figura del empleador es una e inequívoca: con aquella empresa con la cual el trabajador suscribe contrato y con la cual pasa a estar bajo subordinación y dependencia.

## **La subcontratación de trabajo (Suministro de Personal).**

Aquí se pueden distinguir dos situaciones. Una sucede cuando la empresa contratista opera solamente como un servicio de colocación de empleo, es decir, una vez que ubica al trabajador en su puesto de trabajo se desentiende totalmente de la relación laboral, pues ella se establece entre el trabajador y la empresa donde comienza a laborar. Muy distinta es la situación que se produce cuando la empresa contratista no solamente coloca a los trabajadores en su nuevo empleo, sino que junto con ubicarlo en un determinado puesto, también mantiene con ellos la relación laboral, produciéndose una relación triangular (empresa contratista, empresa usuaria y trabajador). En este último caso es cuando estamos frente al SUMINISTRO DE PERSONAL.

En el Suministro de Personal, la empresa contratista tiene todas las obligaciones laborales legales con el trabajador, pero la empresa usuaria retiene el poder de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar como se ejecutará el trabajo. Los trabajadores contratados bajo este régimen laboral pasan a estar bajo la dependencia de la empresa usuaria, la que se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista, quién en muchos casos desaparece del escenario laboral concreto. Además, el trabajador desempeña su labor en las instalaciones de la empresa usuaria (contratante) y quien le proporciona los medios de trabajo es esta misma empresa. Aquí la empresa usuaria busca reducir los costos laborales al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero, lo cual le permite disponer y prescindir de él según sus necesidades económicas y evitarse los trámites administrativos y otros costos. Esta forma precariza el empleo, lo hace altamente inestable, baja el nivel de remuneraciones y de la protección frente a la seguridad social y laboral.

## **Proyecto de ley sobre subcontratación y suministro de personal**

Debido a las constantes denuncias que ha conocido la opinión pública sobre los abusos laborales cometidos por empresas contratistas y a la presión que han ejercido las propias organizaciones sindicales, el gobierno se ha visto obligado a tomar cartas en el asunto. Es así como durante el año 2002 se envió al trámite parlamentario un proyecto de ley que busca regular el subcontrato. Hace poco días, el nuevo ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic informó que el ejecutivo envió nuevas indicaciones al proyecto de ley sobre subcontratación y suministro de personal, lo que implica que dicho proyecto tendrá un reimpulso en su trámite legislativo. Si bien con las indicaciones que formuló el gobierno se reponen algunos aspectos regulatorios que habían sido eliminados por el Senado, y no se permite que continúe operando el suministro de personal como había venido presentándose hasta ahora, en lo medular este proyecto adolece de serias falencias. Ello, puesto que no aborda la raíz del problema que reside en la expansión del subcontrato en las áreas propias del quehacer de la empresa, y lo que es más grave aún, legaliza el suministro "temporal" de trabajadores, pues crea las empresas de servicios transitorios y los contratos de trabajo de servicios temporarios.

En cuanto a la subcontratación, mientras se trate de servicios especializados y bienes con alto valor agregado, hay mayores posibilidades que las empresas contratistas generen empleos de mayor calidad y respeten las normas laborales. En cambio, cuando se trata de subcontratar bienes y servicios que se relacionan directamente con el giro de la empresa mandante, se producen efectos nocivos, ya que el trabajador externo realiza las mismas funciones que el trabajador propio de la empresa contratante, pero con una remuneración más baja y en condiciones laborales más desmedradas. Hay que recordar que el trabajador externo no goza de los beneficios establecidos en los contratos colectivos, porque no pertenece a la empresa en que aquellos contratos se han gestado.

En el suministro de personal se presenta una situación similar, aunque con algunos importantes agravantes. Como en el suministro de personal se genera un espacio de incertidumbre, precariedad y desprotección de los derechos laborales fundamentales, el trabajador "suministrado" se verá expuesto a cambios de funciones no previstas en el contrato, despido por exigencia de la usuaria, mantención en el tiempo de una relación laboral ficticia, no pudiendo ejercer los derechos sindicales y la

negociación colectiva en similares condiciones a otros trabajadores que laboran en la misma empresa usuaria.

Pero además, y como señala el abogado laboralista Pedro Aravena en un apunte de trabajo: *“con esta nueva normativa que contempla el proyecto de ley, se desecha uno de los principios fundamentales que las sociedades modernas establecieron en relación a que la contratación del trabajo humano debería sustraerse del derecho privado y ser la base de un nuevo derecho: el derecho del trabajo. Aquí se establecen un conjunto de protecciones hacia el trabajador, donde se admite taxativamente la existencia de sólo dos partes: trabajador y empleador, excluyendo la triangulación que conlleva el proyecto. A partir de ahora, el contrato de trabajo concebido como una figura proteccional para quien presta sus servicios bajo el vínculo de subordinación, comenzará a ser historia. Una nueva regulación reemplazará a la anterior, el contrato de puesta a disposición de trabajadores, en donde la subordinación que implica toda relación laboral podrá cederse y adquirirse libremente en el mercado, sólo será una cuestión de precios, aunque tras ella existan personas ejerciendo la actividad más humana, el trabajo”.*

Para concluir, hay que señalar que cualquiera iniciativa que efectivamente tienda a regular el subcontrato y a velar por la mantención de condiciones de trabajo dignas, debe contemplar por una parte la prohibición de subcontratar bienes y servicios que se relacionen directamente con el giro de la empresa contratante, y por la otra, la eliminación en cualquiera de sus formas del suministro de personal como régimen laboral. Esta última medida no tiene porque afectar a las empresas que se dedican a la colocación de personal, ya que ellas sólo deben preocuparse de colocar al trabajador en su nuevo empleo, y la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa contratante o usuaria.