



# ¿Qué ha pasado con la subcontratación laboral?

Por Lucas Navarro\*

\*Ph.D en Economía, Georgetown University, Estados Unidos

Director Magister en Economía, Universidad Alberto Hurtado / Georgetown University

Oe

En el inconsciente colectivo chileno hablar de subcontratación laboral inmediatamente se relaciona a precariedad y conflictividad. En ese sentido, la última ley de 2007 es una respuesta a esos problemas, pues apunta a un mejor control del cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa contratista y fija responsabilidades mínimas de la empresa principal en materia de higiene, seguridad y prevención de riesgos<sup>1</sup>. Después de muchos años de implementada la norma, cabe preguntarse cómo ha evolucionado esta práctica en los años recientes y si se ha percibido algún efecto.

Según la última Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, en 2011 38% de las empresas en Chile subcontrataron alguna actividad de su proceso productivo. Un cuarto de esas firmas (9% del total) encomendó tareas en la actividad principal y el resto entregó a terceros un gran número de actividades intermedias, como selección y capacitación del personal, asesoramiento jurídico y contable, seguridad, aseo, mantenimiento, informática, servicio al cliente, etc. Los datos también muestran una relación positiva entre porcentaje de empresas que subcontrataron y tamaño de la empresa. Así, el porcentaje de empresas muy

pequeñas que pudo optar por esta práctica es 30%, en tanto que 50% de las empresas grandes lo hace. Existen, también, elevadas diferencias por sector económico en cuanto a subcontratación, variando entre un mínimo de 29% en enseñanza a un máximo de 57% en la construcción. Adicionalmente, la encuesta revela un cierto grado de informalidad en la relación entre mandantes y contratistas, puesto que 54% de las empresas subcontratantes lo hacen mediante un acuerdo de palabra con entrega de boleta o factura a la contratista y que 42% de las empresas que subcontratan la actividad principal mantienen una relación de menos de un año con quien les presta el servicio.

¿Qué factores explican que la subcontratación, tanto de la actividad principal como de labores intermedias, sea una práctica común en las empresas? Desde el punto de vista teórico, esta modalidad involucra decisiones que tienen que ver con el grado óptimo de integración vertical de actividades para la firma. Cualquier tarea en la firma requiere gastar recursos en negociar acuerdos de intercambio, verificar su cumplimiento, evaluar resultados, etc. De acuerdo al enfoque de costos de transacción esas actividades podrán organizarse al interior o

contratarse en el mercado. Por ejemplo, una empresa que necesita administrar y utilizar sus recursos informáticos tiene dos opciones: crear un departamento de informática y contratar a los expertos que corresponda o subcontratar a una empresa que le brinde ese servicio. La primera opción sería una medida en pos de la integración de labores al interior de la empresa, mientras que la segunda supone acudir al "mercado". Ambas decisiones tienen costos y beneficios que el empresario deberá ponderar y que dependen de diversos factores como la especificidad de las tareas al interior de la firma, la estacionalidad de la demanda y del proceso productivo en general, y de la incertidumbre respecto a la evolución de la performance de la firma. Así, en actividades altamente específicas que requieren una inversión importante cuyo valor para la firma es muy superior al valor de mercado, la subcontratación no es conveniente. Por el contrario, las posibilidades de subcontratación aumentan para funciones en las que el tipo de habilidades requeridas son generales y fácilmente aplicables. Podría esperarse, entonces, que a mayor especificidad de actividades menor es el alcance de la subcontratación y viceversa. Por otra

parte, y asumiendo que la especificidad es baja, en tareas principales donde la demanda se concentra en determinados periodos del año y en escenarios inestables e inciertos, la subcontratación de personal puede otorgarle mayor flexibilidad a la firma en el ajuste del factor trabajo. Esta mayor flexibilidad también implica menores costos laborales asociados al trabajo temporario versus a trabajo con contrato a tiempo indefinido, que en el caso chileno por ejemplo genera obligaciones de indemnización por despido después de 11 meses de contrato.

La evidencia internacional identifica ventajas y desventajas de la subcontratación. Entre las primeras se encuentran las reducciones de costos por el aprovechamiento de economías de escala del proveedor, la transformación de costos fijos en variables, la gestión especializada del prestador del servicio, más posibilidad de acceder a nuevas tecnologías, flexibilidad para enfrentar la demanda y menor necesidad de inversión en infraestructura física, tecnología de la información y fuerza de trabajo. Con esto las firmas logran reducciones de costos y terminan especializándose en su actividad principal, en la que presumiblemente tiene mayores competencias. Las desventajas se relacionan a los riesgos e inconvenientes que enfrenta la empresa al subcontratar, entre ellas una subestimación de los costos esperados, pérdida de capacidad de control

sobre los proveedores de servicios y mayor dependencia de la firma de los contratistas, además de problemas con el cumplimiento de contratos, lo que se agrava en contextos en donde la especificidad de funciones es alta. A esto hay que agregar la potencial conflictividad laboral que podría evitarse con la contratación directa (aunque con más altos costos).

¿En qué medida estos factores han afectado la dinámica de la subcontratación de empleo en Chile? Si bien la información es escasa, un estudio de Pérez y Villalobos para la minería<sup>2</sup> encuentra que los factores de demanda, el tamaño de las faenas y las presiones de costos son los principales factores que afectan positivamente la subcontratación.

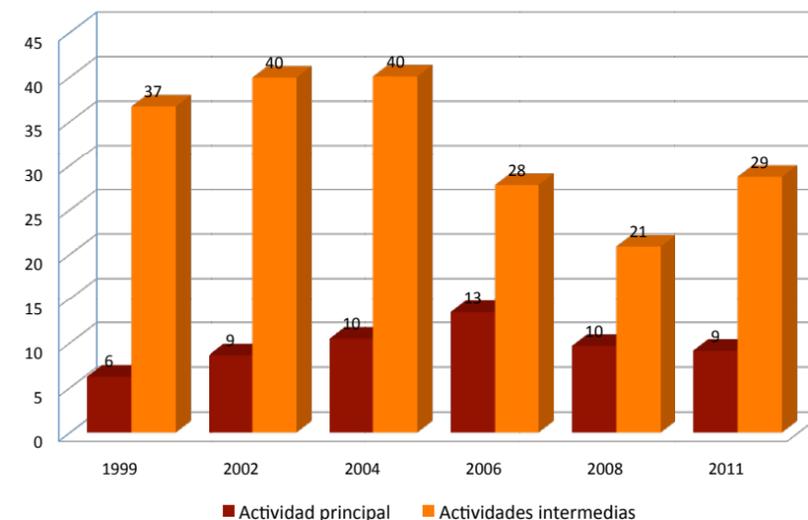
Es evidente que estas prácticas permiten lograr aumentos importantes de productividad que bien podrían beneficiar tanto a empresas como trabajadores. En el caso chileno, un aspecto aún criticado de la legislación laboral vigente se refiere a la dificultad de tipo tecnológica de los trabajadores subcontratados para organizarse sindicalmente. ¿Por qué? Porque solo están facultados para negociar colectivamente con la empresa contratista pese a que desarrollan tareas en distintas empresas principales. Ante esto existe el riesgo latente de que persistan conflictos laborales, como los del sector minero y forestal, que en última instancia encarecen

la conveniencia desde el punto de vista empresarial de esta estrategia de contratación de personal.

Si bien para estudiar el impacto de la ley vigente desde 2007 se requeriría un estudio detallado, los datos de la evolución del porcentaje de empresas que subcontratan antes y después de la nueva norma pueden ser sugestivos. A partir del análisis de las ENCLA realizadas desde 1999 se puede notar una clara tendencia hacia la disminución de la subcontratación en las proximidades de la implementación de la ley de 2007, tal como aparece en el gráfico. El porcentaje de empresas que subcontratan la actividad principal aumentó constantemente entre 1999 y 2006, y luego bajó en 30% entre 2006 y 2011. En el mismo sentido, el porcentaje de firmas que subcontratan otras actividades estaba en torno al 40% antes de 2006 y pasó a ser menor al 30% desde ese año, justo antes de que comenzara a regir la nueva norma. Esta disminución de la prevalencia relativa de la subcontratación tanto en actividad principal como en otras tareas puede ser un reflejo de un ajuste hacia una adecuación a otra realidad legislativa. Los datos también podrían reflejar un menor uso de esta estrategia de contratación en virtud de una mayor ponderación de los costos esperados por aumento de la conflictividad laboral.

Si bien es imposible determinar cuál debiera ser el nivel óptimo de subcontratación, asegurar que la regulación brinde los incentivos adecuados para maximizar las ganancias de productividad con esta práctica, con beneficios para trabajadores y firmas, es fundamental. Cabe entonces estudiar cómo perfeccionar la normativa actual para que así ocurra. ■

% DE EMPRESAS QUE SUBCONTRATAN ACTIVIDADES



<sup>1</sup>La normativa vigente define el trabajo subcontratado como aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador (contratista o subcontratista), que a través de un acuerdo contractual se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.  
<sup>2</sup>Ver Pérez P. y P. Villalobos, "¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?", Estudios Públicos, 119, invierno 2010.

Oe