

II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

LA DISCUSION SOBRE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Desde que se implementaron las reformas neoliberales al funcionamiento del mercado de trabajo en Chile a fines de los años setenta, el tema de la flexibilidad laboral ha estado permanentemente en el debate político y académico. Ante la supuesta rigidez a la que estaba sometido el mercado laboral en nuestro país, los técnicos del régimen militar introdujeron un conjunto de reformas tendientes a su desregulación y de esta forma volverlo más eficiente y eficaz como mecanismo de coordinación social en el ámbito de la producción. Sin embargo, la desregulación se tradujo en importantes grados de desprotección para los trabajadores y en un deterioro de sus condiciones de empleo, tal como fue diagnosticado por varios estudios.

El concepto de flexibilización y de flexibilidad laboral aparece en el contexto de las discusiones en torno a la relación entre el crecimiento y el desarrollo, que se dieron entre economistas vinculados al Banco Mundial hacia mediados de los años setenta. En este sentido, les asistía a estos investigadores dos convicciones: por una parte, la centralidad que el crecimiento económico debiera tener en la política económica en la medida que éste garantiza en el largo plazo la reducción de la pobreza; y por otra, el que las bajas tasas de crecimiento de los países en desarrollo se debían a una excesiva intervención del Estado en la economía, tanto mediante la regulación de los mercados como mediante una política económica proteccionista que provocaba distorsiones en el funcionamiento del mercado¹.

Según estos estudios, habría tres formas de flexibilidad: salarial, numérica y funcional. La primera 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. Como se verá en el capítulo correspondiente, esta última dimensión está

bastante presente entre las empresas chilenas, tanto la ENCLA 1999 como la de 2002 muestran una importante incidencia de bonos e incentivos por productividad como componente del salario. La flexibilidad numérica se orienta a permitir que los empleadores puedan utilizar trabajadores a tiempo parcial, de carácter no permanente, según sean sus necesidades. Esta característica también se observa a partir de los datos de la ENCLA. Las empresas utilizan diversos tipos de contratos diferentes al contrato indefinido, personal de temporada (similar al clásico temporero de la fruta, en todo tipo de actividades, particularmente comercio). La flexibilidad funcional, por último, al incremento de la polivalencia de los trabajadores en relación con la organización del proceso de trabajo.

Hay estudios que han utilizado un esquema ordenador más exhaustivo para describir la flexibilidad laboral². Según estos estudios, habría que distinguir entre dos grandes componentes de la flexibilidad laboral: la flexibilidad del mercado laboral y la flexibilidad del insumo trabajo. En el primer caso, ésta se compone a su vez de tres formas de flexibilidad: la flexibilidad en el empleo, la flexibilidad del salario y la movilidad. La primera coincide con lo que en el esquema antes descrito se entiende por flexibilidad numérica. La flexibilidad del salario es la misma flexibilidad salarial antes mencionada. Se agrega en este último esquema la movilidad como un tercer aspecto de la flexibilidad del mercado laboral. Esta se relaciona con la segmentación del mercado laboral, especialmente en los países de América Latina, lo que requiere de medidas tendientes a permitir el flujo de trabajadores de un segmento a otro de acuerdo al comportamiento que experimente el empleo y el crecimiento.

De hecho, se ha señalado que en gran medida las grandes tasas de desempleo en Chile luego de las reformas al mercado laboral durante los setenta fueron resultado de la escasa movilidad existente en el mercado laboral, lo que impidió que trabajadores de los segmentos más deprimidos de la economía pudieran transitar a aquellos de mayor dinamismo. Evidentemente que el factor de las competencias y cualificaciones técnicas fue

1 A. Bronstein, 1989; R. Agacino & F. Leiva, 1995

2 A. Mizala & P. Romaguera (1996)

determinante para impedir que los trabajadores expulsados de algunos sectores fueran contratados en otros.

La flexibilidad del insumo trabajo es coincidente con lo que en el anterior esquema se denominaba flexibilidad funcional y se descompone en dos formas de flexibilidad: la flexibilidad del capital humano y la flexibilidad de la productividad, ambas referidas al incremento en la polivalencia que los trabajadores posean para poder desempeñar diferentes funciones en la empresa o para adaptarse cuando se enfrente al importante cambio técnico.

Ahora bien, ¿fueron estas formas de flexibilidad laboral las que se implementaron en nuestro país desde mediados de los años setenta?

Hay quienes sostienen que las tesis de los economistas del Banco Mundial se fueron plasmando con las ideas neoliberales que tan buena acogida encontraron en las autoridades militares chilenas desde mediados de los setenta, hasta un punto en el que la flexibilidad laboral y la desregulación pasan a ser procesos o características similares del funcionamiento del mercado del trabajo, con consecuencias también muy parecidas en lo que se refiere al empleo³. Sin embargo, la mayoría de los académicos y técnicos vinculados a los gobiernos de la Concertación han intentado mostrar que existen sustanciales diferencias entre la flexibilización y la desregulación del mercado laboral. En este sentido, se reconoce la necesidad de que el mercado laboral, al igual que lo que sucede con otros mercados, elimine una serie de rigideces que hoy no resultan compatibles con los cambios que ha experimentado la economía mundial en el marco del proceso de globalización. Sin embargo, al mismo tiempo se señala la necesidad de que exista siempre algún tipo de regulación de los mercados, pues en caso contrario efectivamente las consecuencias de una desregulación abierta del mercado laboral podrían ser muy negativas para el empleo y los trabajadores, tal como parece demostrarlo la propia experiencia chilena desde fines de los años setenta. De ahí entonces el que, una vez recuperada la

democracia, los gobiernos de la Concertación hayan promovido un conjunto de reformas a la normativa laboral heredada del régimen militar con el objetivo de resguardar una compatibilidad entre los requerimientos de flexibilidad laboral que reclama el aumento de la competencia internacional y el vertiginoso ritmo que ha alcanzado el cambio tecnológico, con la necesaria equidad social que constituye una orientación general de la política pública de los gobiernos de la Concertación.

Ahora bien, es sabida la suerte que han corrido las diferentes iniciativas gubernamentales para modificar aquellos aspectos de la legislación laboral que, por una parte, profundicen en la flexibilidad con la que debería operar el mercado laboral (el proyecto de seguro de desempleo constituye un ejemplo de esto) al mismo tiempo que permitan mejorar el poder de negociación de los trabajadores frente a los empresarios (el fortalecimiento de la libertad sindical se inscribe en esta última línea). Las últimas reformas laborales que entraron en vigencia a fines del 2001, apuntan en ambos sentidos: variadas medidas de flexibilización, como la introducción de los contratos a tiempo parcial, fortalecimiento de la polivalencia y otras y reformas que apuntan a fortalecer la autonomía y organización sindical.

Las diferencias entre los términos desregulación y flexibilización obedecen evidentemente a diferencias en las estrategias de desarrollo correspondientes. De ahí que no resulte preciso identificar la política laboral de la Concertación con el neoliberalismo, el que condujo a una desregulación del mercado laboral.

La flexibilización del mercado laboral, entendido desde una óptica alejada del neoliberalismo, apunta más bien a la necesidad de introducir la denominada especialización flexible, consistente en una estrategia de innovación permanente que permita una adaptación a los cambios más que intentar controlarlos. Esto requiere tanto de cambios en la base técnica del proceso de trabajo como en las competencias y habilidades que requieren los trabajadores, lo que llevaría a revertir el proceso iniciado por el modelo taylorista. En este sentido, el enriquecimiento de tareas, la polivalencia del trabajador, la mayor autonomía, la necesidad de la

3 Agacino & Leiva, *op. cit.*

formación permanente, entre otras, con las principales características de esta forma de flexibilización. Para algunos, se trataría de una suerte de resurgimiento de la especialización artesanal pero con el componente del alto nivel tecnológico incorporado⁴.

Ahora bien, no es sólo una cuestión de semántica lo que está tras los defensores de una y otra forma de reducción de las rigideces del mercado laboral sino que, tal como dijimos, hay efectos concretos en el empleo y en el mundo del trabajo que están en juego en la una y la otra.

A este respecto, una de las críticas más conocidas que se han levantado contra los procesos de flexibilización laboral, cualquiera sea la forma en que ésta se entienda, es que generan un proceso de precarización del empleo y de las condiciones de trabajo, lo que constituye algo así como las consecuencias perversas del cambio de paradigma tecno-económico.

En Chile dos fenómenos han puesto en el debate la centralidad del trabajo. En primer lugar, el proceso de desestructuración social que llevó a una desindustrialización como consecuencia de la primera ola de reformas económicas que abrieron la economía al exterior y eliminaron un conjunto de protecciones a la industria nacional. El segundo fenómeno es el de la vulnerabilidad que parece haberse producido en el empleo y que en el marco de la desregulación del mercado laboral coloca al trabajo en una situación de mayor inestabilidad que la habitual. En efecto, los principales problemas que enfrentan las propuestas tendientes a flexibilizar el mercado laboral es el temor a la inestabilidad y mayor vulnerabilidad que ésta pudiera generar. Pero como bien lo han señalado algunos autores, cabe preguntarse si la flexibilidad en sí misma genera efectos negativos o sólo lo sería la desregulación⁵.

El fenómeno de la vulnerabilidad e inestabilidad del empleo, como consecuencia de los cambios operados en el funcionamiento del mercado laboral en el contexto de una economía globalizada no es

tampoco un problema exclusivo de países que han estado sometidos a esa suerte de desregulación salvaje. Por el contrario, en el contexto de la discusión europea sobre el futuro del trabajo, una de las preocupaciones, junto con la aparente escasez del trabajo, fue la mayor precariedad de los empleos que estaba generando la economía. De hecho, los sindicatos y los partidos progresistas se han movilizado en Europa contra la precarización del empleo, la que consideran un flagelo de la tendencia neoliberal que según ellos existiría en la orientación de la política económica y la política social de muchos de los países de la Unión Europea.

Sin embargo, tampoco está del todo claro lo que hay tras ese término. En general, quienes han estudiado el tema tienden a coincidir en que existen varias formas de empleo y situaciones laborales atípicas que han sido el resultado tanto de la flexibilización del mercado laboral como de su desregulación. En este último caso, lo que surge es un empleo en el que el trabajador se encuentra más vulnerable frente a las cambiantes condiciones del mercado, y que tiene claros efectos negativos para los trabajadores.

Esta vulnerabilidad se encuentra en el denominado empleo atípico, es decir, un empleo que no corresponde al de la relación laboral clásica que se caracterizaba por ser una actividad a tiempo completo, para un solo empleador (el que era claramente identificable), durante un tiempo indefinido, realizado en el lugar donde funciona la empresa y protegido por la legislación laboral y la seguridad social⁶.

Por cierto que la reciente preocupación por estos problemas indica que estamos en presencia de una modalidad que no corresponde exactamente a la antigua distinción entre empleo formal e informal.

A este respecto, los estudios parecen indicar que el sector informal no parece haber jugado un papel clave en los procesos de crisis y ajuste que ha experimentado Chile durante la década del setenta y la del ochenta⁷. Más bien parece ser que el empleo

4 P. Guerra, 1995

5 P. Guerra (1995)

6 R. Agacino & M. Echeverría Editores (1995)

7 Mizala & Romaguera (1996)

informal se ha mantenido relativamente estable alrededor del cuarenta por ciento del empleo no agrícola, según estimaciones del PREALC a lo largo de estos años, lo que indicaría que no actuó como amortiguador en los momentos de crisis y ajuste económico, como lo indicaba la literatura tradicional al respecto.

La hipótesis que se maneja es más bien que lo que ha sucedido a lo largo de estos años es un proceso de precarización al interior del propio sector formal de la economía.

Más allá de lo acertado de esta idea, el concepto de vulnerabilidad alude a muchos de los empleos que son conceptualizados como empleos formales. La novedad estriba más bien en que, más que expulsión desde el sector formal al informal de la economía, se ha producido una suerte de segmentación al interior de este mismo sector, entre un segmento de trabajadores que gozan de empleos relativamente estables y protegidos y un segmento de trabajadores que laboran en condiciones de mayor inestabilidad y vulnerabilidad.

A nuestro juicio, la atención que concita el problema de la vulnerabilidad laboral se debe a que es el empleo asalariado, es la relación asalariada, la que comienza a experimentar una serie de cambios que parecen converger hacia una descentración de esta relación. Nuevamente lo que parece estar en juego aquí es la importancia asignada al empleo asalariado como forma privilegiada de participación en la distribución de la riqueza mediante el trabajo.

Revisaremos a continuación algunos indicadores sobre la calidad del empleo a partir de los datos de la ENCLA 2002 que permite avanzar en la base empírica para el adecuado diagnóstico de estos y otros fenómenos que requieren de políticas públicas adecuadas.

Para una mejor comprensión de los datos que arroja la encuesta ENCLA deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

1°. Por su naturaleza (encuesta realizada en establecimientos de 5 trabajadores o más y una

muestra obtenida del marco muestral de Impuestos Internos) sólo da cuenta del sector formal de la economía.

2°. Siendo los empleadores una de las principales fuentes de información, no recoge situaciones de ilegalidad en los contratos. Como por ejemplo, el 25% de trabajadores asalariados sin contrato que recoge la Encuesta CASEN que es una encuesta de hogares.

3°. Da cuenta del personal propio de la empresa, excluyendo a los trabajadores que dependen totalmente de un contratista que presta servicios a la empresa mandante. Como es sabido, los contratos a plazo fijo y los contratos por obra o faena, son los contratos más abundantes en las empresas de contratistas, cuyo fin es casi por definición la prestación de un servicio temporal a otras.

En síntesis, la composición de los contratos que entrega la ENCLA, es fundamentalmente la información relativa a la plantilla propia y permanente para el funcionamiento de la empresa.

I.1 CONTRATOS DE TRABAJO

El proceso de flexibilización del mercado del trabajo ha tenido como una de sus principales consecuencias sobre los trabajadores un deterioro o inestabilidad de sus condiciones de inserción en el empleo, lo que muchas veces se explica como resultado del mayor riesgo que supone el actual patrón de acumulación a escala mundial, en el que la incertidumbre es parte de sus condiciones de reproducción, y frente a las cuales los individuos deben aprender a adaptarse.

La aparición de formas atípicas de empleo, profusamente documentadas a estas alturas, constituyen una expresión de este proceso de transformación estructural en el mercado del trabajo. A este respecto, las sucesivas encuestas ENCLA muestran que cerca de un 20% de los trabajadores dependientes, cuenta con un contrato diferente al indefinido, bajo sus diversas modalidades.

Si bien los datos muestran que el empleo de tiempo indefinido sigue siendo la principal forma de

contratación en las empresas, no se debe pasar por alto el que la proporción de quienes no cuentan con un contrato indefinido es relativamente alta, especialmente en las empresas grandes, donde la tendencia va en aumento.

CUADRO 12:

Tipo de contrato en las empresas encuestadas (total de trabajadores contratados directamente)
Fuente: Empleadores

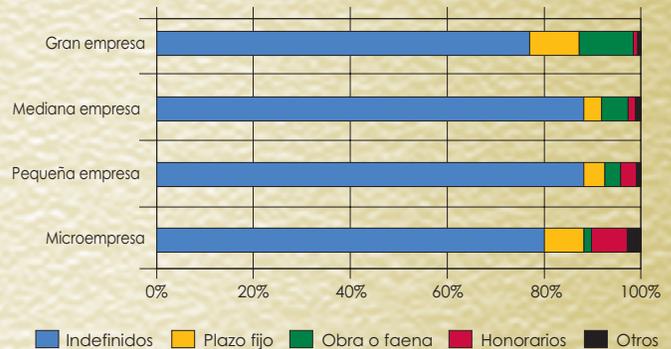
	1998	1999	2002
Indefinidos	81.2	82.8	79.5
Plazo fijo	6.9	6.4	8.6
Obra o faena	10.1	8.6	9.3
Honorarios	1.6	1.6	1.7
Otros	0.3	0.6	0.9
Total	100.0	100.0	100.0

Las variaciones que presentan los datos de la ENCLA en los tres años en que ha sido aplicada son muy pequeñas como para indicar algún cambio en la tendencia observada, mostrando más bien una cierta estabilidad en relación con el conjunto de empresas y trabajadores involucrados. No obstante, se aprecia una leve caída de la proporción de trabajadores con contrato indefinido y un leve aumento de los contratos a plazo fijo y a honorarios.

TIPO DE CONTRATO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Al analizar la información según el tamaño de la empresa se pueden apreciar algunas diferencias interesantes. Aún cuando la tendencia mayoritaria es a los contratos indefinidos, la proporción de los contratos diferentes al indefinido es mayor en la gran empresa, donde alcanzan al 25% del total de contratos. También se observan diferencias, en la composición de los contratos en la microempresa, la que muestra un considerablemente aumento de los honorarios si se compara con los años anteriores.

Tipo de contrato por tamaño de empresa
Fuente: Empleadores

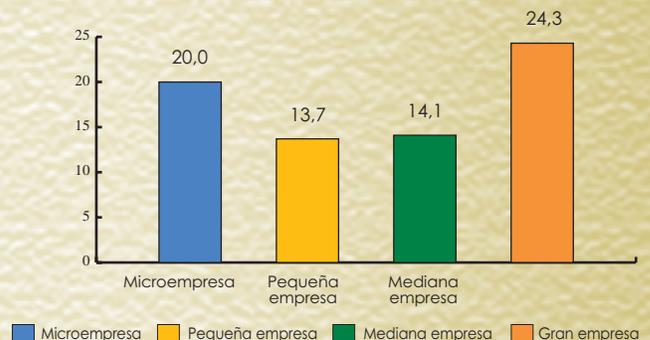


CUADRO 13:

Personal de la empresa por tipo de contrato (en % sobre el total de trabajadores) - Fuente: Empleadores

		Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios y otros	Total
Microempresa	1998	85.6	5.1	1.4	7.9	100.0
	1999	87.8	5.7	1.8	4.7	100.0
	2002	80.1	6.1	2.4	11.5	100.0
Pequeña empresa	1998	82.7	6.6	5.3	5.5	100.0
	1999	88.0	4.9	3.5	3.5	100.0
	2002	86.3	5.6	3.8	4.3	100.0
Mediana empresa	1998	77.5	8.4	11.2	2.9	100.0
	1999	82.1	6.0	8.5	3.4	100.0
	2002	85.8	4.8	6.5	2.8	100.0
Gran empresa	1998	81.6	6.8	10.5	1.2	100.0
	1999	81.4	7.1	10.6	1.0	100.0
	2002	75.6	10.8	11.4	2.1	100.0
Total	1998	81.2	6.9	10.1	1.8	100.0
	1999	82.8	6.4	8.6	2.2	100.0
	2002	79.6	8.6	9.3	2.6	100.0

Porcentaje de contratos por plazo fijo, obra o faena, honorarios y otros, según tamaño de empresa



Al comparar la distribución del tipo de contrato por tamaño de empresa en los tres años en que se ha aplicado la ENCLA, se puede apreciar que en las medianas empresas se observa una variación sistemáticamente positiva entre 1998 y 2002 en la proporción de contratos indefinidos, situación inversa a la observada en las grandes empresas, donde la proporción de contratos indefinidos disminuye y aumenta también la proporción de contratos a plazo fijo. También se observa un cambio en la composición de los contratos en las empresas de menor tamaño en las que ha habido un aumento considerable de los contratos a honorarios. Posiblemente esto más que un rasgo flexibilizador se deba a las condiciones adversas de la contingencia que golpearon con mayor fuerza a las microempresas.

Cabe señalar que no significa que haya habido un aumento en términos absolutos de los empleos indefinidos, o una caída de los mismos, pues los datos se refieren sólo a la distribución de los diversos tipos de contrato. Por tanto, si la proporción de uno de ellos disminuye, se verá incrementada la proporción de aquellos que no lo hacen.

TIPO DE CONTRATO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Las mayores diferencias entre el tipo de contrato predominante en las empresas se da en relación con la rama de actividad económica. Así, electricidad, industria y minería son las que presentan las mayores proporciones de contratos indefinidos, y en este sentido, aquellas que otorgan una mayor estabilidad relativa a sus trabajadores

Por el contrario, si fijamos la atención en la proporción de contratos diferentes al indefinido se observa la gran incidencia que éstos tienen en algunas ramas: construcción y los servicios sociales donde alcanzan proporciones cercanas a la mitad del total de los contratos: 50,4% en la construcción y 43% en los servicios sociales y comunales. Y en otras ramas que llegan a constituir proporciones cercanas a un tercio, como transportes y servicios financieros. En el caso de la construcción y de la agricultura⁸ es razonable en función de la naturaleza de las actividades económicas que realizan (obras

determinadas en el caso de la construcción o temporadas en el caso de agricultura) sin embargo la alta proporción de empleos atípicos en servicios sociales, transporte y finanzas puede estar mostrando una tendencia emergente de vulnerabilidad, si no directamente de precariedad.

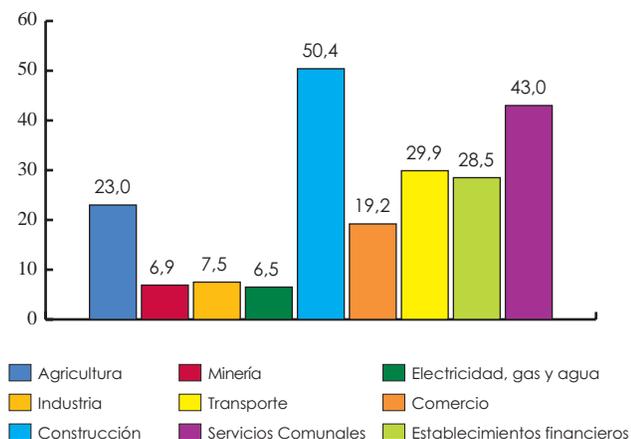
Destaca también la mayor proporción de trabajadores a honorarios en el comercio, en relación con la de las restantes ramas. En este caso no resulta tan claro el que sea la naturaleza de las actividades realizadas la que explique la mayor proporción de trabajadores a honorarios. Cabe tener presente que la modalidad de trabajo a honorarios, que en la práctica representa una relación en la que un prestador de servicios proporciona éstos a una empresa sin que origine una relación de subordinación y dependencia hacia ella, muchas veces encubre una relación de trabajo dependiente, con las consecuencias que ello trae en términos de la desprotección y vulnerabilidad en la que queda el trabajador.

CUADRO 14:
Tipo de contrato según rama (% sobre total de casos en la muestra) - Fuente: Empleadores

	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otro	Total
Agricultura	77,0	8,9	12,4	1,7	0,0	100,0
Minería	93,1	3,0	2,6	0,3	1,0	100,0
Industria	92,4	3,7	1,6	1,3	0,9	100,0
Electricidad, gas y agua	93,5	3,8	0,0	2,4	0,3	100,0
Construcción	49,6	7,6	41,3	1,2	0,3	100,0
Comercio	80,8	5,1	10,6	2,9	0,6	100,0
Transporte	70,0	2,8	20,3	0,9	5,9	100,0
Establecimientos financieros	71,5	3,8	21,8	2,0	0,9	100,0
Servicios comunales	57,0	29,1	12,6	1,0	0,3	100,0
Total	79,5	8,6	9,3	1,7	0,9	100,0

⁸ Debe tomarse en cuenta que la ENCLA 2002 se hizo en invierno y no registra el trabajo temporal de la agricultura que se da fundamentalmente en el verano.

Porcentaje de contratos por plazo fijo, obra o faena, honorarios y otros, según rama



En síntesis, durante las tres aplicaciones de la ENCLA, se observa una cierta estabilidad en la proporción de contratos indefinidos con relación a los otros, no obstante hemos destacado las diferencias por tamaño y ramas en las cuales se da con mayor fuerza la incidencia de empleos más inestables que son por definición temporales (obra o faena, plazo fijo, honorarios y otros).

De acuerdo a estos datos podríamos levantar la siguiente hipótesis. Las estrategias de flexibilidad por la vía de utilizar contratos de tipo temporal tiene una fuerte incidencia en las grandes empresas en donde cerca del 25 % de los contratos son diferentes al contrato indefinido. Por otra parte esta estrategia (aparte de agricultura y construcción donde es tradicional) se ha extendido con particular fuerza en los sectores terciarios de la economía: servicios sociales; en donde el 43% de los empleos no son indefinidos; transporte 30%; establecimientos financieros 28,5%. En este contexto cabe preguntarse cómo estas estrategias flexibilizadoras afectarán a los sistemas de protección social asociados al empleo. Por una parte, al sistema de capitalización individual en la previsión y por otra al seguro de desempleo que ya está operando. Estas tendencias son particularmente preocupantes por estar radicadas justamente en el sector terciario al que en la economía moderna se le supone como característica una de las fuentes más dinámicas en la creación de empleo.

CONTRATOS CELEBRADOS Y FINIQUITADOS DURANTE LOS 12 MESES ANTERIORES A LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La composición de los empleos y la dinámica que presentan los contratos y los finiquitos en el plazo de un año, permite acercarse a la política de empleo de una empresa. Un cambio se verá de manera mucho más nítida en el flujo de estos trabajadores. A este respecto, del total de contratos celebrados y finiquitados en los doce meses anteriores a la encuesta, la distribución del tipo de contrato es significativamente diferente a la observada para el total de trabajadores.

En primer lugar, los datos de la ENCLA 2002, muestran importantes diferencias con las anteriores aplicaciones, 1998 y 1999. En efecto, el año 2002, hubo una fuerte dinámica en torno a los contratos indefinidos. Según informaciones de los empleadores los finiquitos de contratos indefinidos (y también las nuevas contrataciones indefinidas) alcanzaron proporciones mucho mayores que en los años anteriores. Del total de finiquitos del año 2002, el 53,3% correspondió a contratos indefinidos y del total de contrataciones el 45,0% correspondió a esa categoría. En los años anteriores, (1998 y 1999) las contrataciones y los finiquitos de indefinidos no alcanzaban a un tercio del movimiento de los contratos. Debe recordarse que a fines del año 2001, antes de aprobarse las reformas laborales hubo un importante aumento de despidos ante la eventualidad de que aumentara el costo de las multas por despido indebido. También es conveniente recordar que ante la pregunta de estrategias para enfrentar la crisis en la ENCLA 2002, una significativa proporción de empleadores indicó que había recurrido a la disminución de personal.

CUADRO 15:**Contratos celebrados y finiquitados (%)**

Fuente: Empleadores

	Celebrados	Finiquitados
Indefinidos	43,0	53,3
Plazo fijo	39,9	29,4
Obra o faena	14,0	13,5
Otros	3,1	3,8
Total	100,0	100,0

CUADRO 16:**Contratos celebrados en los últimos 12 meses(%)**

	1998	1999	2002
Indefinidos	24,0	19,8	43,0
Plazo fijo	39,7	44,9	39,9
Obra o faena	31,6	31,5	14,0
Otros	4,7	3,8	3,1
Total	100,0	100,0	100,0

CUADRO 17:**Contratos finiquitados en los últimos 12 meses(%)**

	1998	1999	2002
Indefinidos	29,5	26,1	53,3
Plazo fijo	41,0	44,4	29,4
Obra o faena	24,2	25,1	13,5
Otros	5,3	4,3	3,8
Total	100,0	100,0	100,0

Por otra parte si se observa la dinámica en los otros tipos de contrato (diferentes del indefinido) es posible apreciar una baja considerable en la composición de los contratos por obra o faena. Al respecto no debe olvidarse que la crisis afectó de manera muy importante a la rama de la construcción que vio considerablemente disminuido el empleo.

CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO

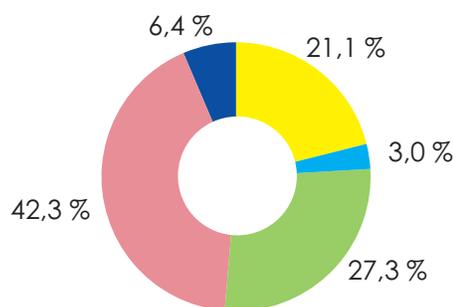
La principal causa para el término del contrato es el vencimiento del plazo, seguido de la renuncia voluntaria y las necesidades de la empresa. Llama la atención el que las cifras muestran una inconsistencia entre lo informado con respecto a los tipos de contratos finiquitados y las causales del

finiquito. Si la mayoría de los contratos finiquitados son contratos indefinidos, ¿por qué entonces las causales son las del vencimiento del plazo? Si bien una encuesta siempre está sujeta a un margen de error y el azar puede siempre jugarle una mala pasada a los investigadores, la consistencia de la mayoría de los datos indica que más bien se trata de un problema de declaración de la información. Dicho de otro modo, probablemente muchas de las causales informadas como vencimiento del plazo son más bien necesidades de la empresa, que no han sido informadas como tales.

CUADRO 18:**Causales del término de contrato (1999-2002)**

Fuente: Empleadores

	1999	2002
Renuncia voluntaria	21,8	27,3
Vencimiento del plazo	54,4	42,3
Causas imputables al trabajador	4,3	6,4
Necesidades de la empresa	18,9	21,1
Otras	0,6	3,0
Total	100,0	100,0

Razones de término de contrato (Fuente: Empleadores)

Al comparar las causales de término de contrato con las registradas en las ediciones anteriores de la ENCLA, se aprecia una menor proporción de causales por vencimiento del plazo, acorde con la menor proporción también de este tipo de contrato, tal como lo mencionáramos más arriba. Por su parte, las causales imputables al trabajador

y las necesidades de la empresa muestran un aumento significativo con respecto a 1999. Es especialmente apreciable en el caso del despido por necesidades de la empresa, el que ha venido aumentando sostenidamente desde la primera medición de la ENCLA. Sube del 14.7 % de las causales en 1998 al 21.1%. La tendencia es al alza, aun cuando, como ya se mencionó puede haber un subregistro de este dato. En todo caso, en los años sucesivos, la dinámica del mercado laboral podrá ser observada con gran precisión a partir de los datos que registra el seguro de desempleo.

CUADRO 19

Evolución de las razones del término de contrato (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Renuncia voluntaria	26,1	22,0	27,3
Vencimiento del plazo	50,1	54,0	42,3
Causas imputables al trabajador	7,5	4,0	6,4
Necesidades de la empresa	14,7	19,0	21,1
Otras	1,6	1,0	3,0

I.2 ESTABILIDAD E INESTABILIDAD LABORAL

Hemos dicho que el tipo de contrato da cuenta de los cambios experimentados por el mercado laboral y sus efectos sobre las condiciones de trabajo. En este sentido, interesaba observar el comportamiento de las diversas formas contractuales de empleo, en el entendido que se trata de su expresión meramente jurídica, pudiendo muchas veces encubrir relaciones muy diferentes.

Otra forma de recabar datos respecto a las consecuencias de las transformaciones operadas en el mundo del trabajo en términos de una mayor vulnerabilidad e inestabilidad en el empleo, es a través de los años de antigüedad en el empleo. A este respecto, la ENCLA 2002 muestra que algo más de la mitad de los trabajadores con contrato indefinido de las empresas encuestadas tenía una antigüedad de cinco o más años, y algo más de una cuarta parte de los trabajadores llevaba más de 10 años en la empresa.

Antigüedad de los trabajos con contrato indefinido (Fuente: Empleadores)



Ahora bien, al comparar estas cifras con los datos recogidos en las ENCLA de 1998, 1999 y 2002, se aprecian diferencias menores. En general la estructura de antigüedad se mantiene bastante estable, mostrando que alrededor de la mitad de los trabajadores, tiene más de 5 años de antigüedad en las tres encuestas y que las diferencias se dan más bien entre los trabajadores nuevos, que siendo minoritarios, representan un porcentaje menor el año

2002 con respecto a los años anteriores. Esto es consistente con la pérdida de dinamismo en el empleo. A menos contratos nuevos menor será el peso de los trabajadores de menos de un año en la plantilla total de los contratos indefinidos.

CUADRO 20:
Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido (Fuente: Empleadores)

	ENCLA 98	ENCLA 99	ENCLA 2002
Hasta 1 año	14,3 %	16,8 %	10,9%
De 1 a 5 años	36,3 %	39,9 %	35,9%
De 5 a 10 años	23,5 %	22,2 %	23,7%
Más de 10 años	26,0 %	21,1 %	29,5%
Total	100,0 %	100, 0%	100,0%

RENOVACION DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO

Si se considera la renovación del contrato a plazo fijo como indicador de estabilidad, es posible observar que el 69,3% de los contratos a plazo fijo que hay en las empresas ha sido renovado al término del plazo. La proporción de empresas en las que se han renovado esta clase de contratos, llega a un 49,9%. Por cierto que la renovación de contratos a plazo fijo, como por ejemplo es común entre los profesores de colegios particulares en nuestro país, está lejos de ser una situación deseada por cuanto muchas veces tras el contrato a plazo se encubre una relación de carácter indefinido que debería estar regulada en esos términos. Por otro lado, no se puede negar que sucesivos contratos a plazo fijo constituyen probablemente en muchos casos una cierta estabilidad para el trabajador, la que, sin embargo, representa una estabilidad dentro de la vulnerabilidad en la que queda un trabajador en estas condiciones.

CUADRO 21:
Contratos a plazo fijo renovados (Fuente: Empleadores)

Trabajadores	69,3%
Empresas	49,9%

CONTRATOS CELEBRADOS Y FINIQUITADOS COMO PROPORCION DEL TOTAL DE TRABAJADORES.

Otra manera de aproximarse al fenómeno de la estabilidad del empleo (o en cierto modo de la rotación) es ver qué proporción de la plantilla de trabajadores representan los contratos y los finiquitos realizados durante un año.

Hemos construido dos series de categorías correspondientes a tramos que van desde aquellas empresas en las que los contratos celebrados (y los finiquitos) en los últimos doce meses no superan el cinco por ciento del total de trabajadores, hasta aquellas en las que más de la mitad de los trabajadores contratados (o finiquitados) lo han sido tan sólo en el último año.

El supuesto es que a mayor proporción de contratos (y finiquitos) sobre la plantilla de trabajadores mayor es la rotación, en el sentido de movimientos de entrada y salida al mercado de trabajo. Si una empresa contrata o despide durante un solo año a más del 50% de los trabajadores de su plantilla podemos suponer que se trata de empresas con alto nivel de movilidad en la fuerza de trabajo.

Un análisis de las tendencias que presentan los datos trabajados de esta manera permite hacer las siguientes observaciones, comparando 1998, 1999 y 2002. Las empresas que en un año contrataron a más del 50% de los trabajadores de su plantilla, caen de ser el 30.7% en 1998 al 17.8% en el año 2002. Por otra parte las que finiquitaron a más del 50% caen de 21.8% a 13% durante los mismos años. Es decir, los movimientos más extremos de creación y destrucción de empleo tienden a disminuir. Recuérdese que la unidad de análisis es la empresa por lo que estas proporciones se refieren a cantidad de empresas en las que se da este fenómeno, y por extensión al tipo de empleo que crean o destruyen.

CUADRO 22:

Porcentaje de empresas según contratos celebrados sobre el total de plantilla de trabajadores (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
menos de 5% de la plantilla	26,8	30,6	26,9
entre 5% y 10% de la plantilla	4,9	7,1	15,2
entre 10.1% y 30% de la plantilla	25,4	28,1	26,8
entre 30.1% y 50% de la plantilla	12,2	12,5	13,3
más de 50% de la plantilla	30,7	21,7	17,8
Total	100,0	100,0	100,0

CUADRO 23:

Porcentaje de empresas según finiquitos sobre el total de trabajadores (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
menos de 5% de la plantilla	28,2	32,0	29,5
entre 5% y 10% de la plantilla	11,9	10,7	16,0
entre 10,1% y 30% de la plantilla	22,8	27,9	32,5
entre 30,1% y 50% de la plantilla	15,3	12,8	9,0
más de 50% de la plantilla	21,8	16,5	13,0
Total	100,0	100,0	100,0

Con el objetivo de facilitar la comparación en los diferentes años, se presentan los datos agrupados en dos categorías: contratos y finiquitos, que significan hasta el 30 % de la plantilla o más del 30%.

CUADRO 24:

Porcentaje de empresas que declaran haber efectuado en el año contrataciones y finiquitos según porcentaje que esos instrumentos representan sobre el total de trabajadores de la empresa al momento de la encuesta

	CONTRATOS			FINIQUITOS		
	1998	1999	2002	1998	1999	2002
Hasta 30% de la plantilla	57,1	65,8	68,9	62,9	70,4	78,0
Más de 30% de la plantilla	42,9	34,2	31,1	37,1	29,6	22,0

Estos datos podrían sugerir que el mercado de trabajo tiende a estabilizarse. Por una parte las empresas que finiquitan a una importante proporción de trabajadores, bajan del 37.1 % en 1998 momento más álgido de la crisis asiática al 22% el año 2002. Por otra parte, también decae el dinamismo de las nuevas contrataciones, ya que sólo un tercio de las empresas contrata el año 2002 a más del 30% de su plantilla al momento de la encuesta,

I.3 EL FENÓMENO DEL SUMINISTRO DE TRABAJADORES

Uno de los fenómenos nuevos que surgieron en el contexto del proceso de flexibilización que enfrentó el mercado laboral y las propias empresas, es el del denominado suministro de trabajadores. Como es sabido, se trata de una forma particular que asume la triangulación de la relación de trabajo clásica, mediante la intervención de una empresa que suministra trabajadores a otra sin que entre esta última y los trabajadores se establezca un vínculo de carácter contractual. La empresa hace uso de la fuerza de trabajo suministrada pero no emana de tal uso el conjunto de deberes y derechos que regula el contrato individual de trabajo. Estos quedan referidos a la empresa que provee los trabajadores, aún cuando éstos trabajan bajo la ordenes y dirección de la empresa mandante, es decir la que recibe los trabajadores suministrados. Esta relación no debe confundirse con la de trabajadores de contratistas. Estos últimos contractualmente dependen de un contratista que ofrece un servicio a la empresa mandante. El trabajador de contratista depende contractualmente de quien provee el servicio y actúa bajo las órdenes y dirección del mismo contratista.

Las discusiones en torno a esta forma de trabajo suministrado plantea la posibilidad del carácter de una relación laboral encubierta que habría tras esta modalidad de trabajo, por lo que se ha sostenido la necesidad de regular el suministro de trabajadores como una actividad entre las muchas que puede realizarse en el marco de las actuales formas de organización del trabajo y la producción. Actualmente se discute en el Congreso un proyecto de ley sobre esta materia.

Ahora bien, no existían hasta antes de la aplicación de la ENCLA datos que permitieran contar con un diagnóstico preciso sobre la magnitud del fenómeno del suministro de trabajadores. La propia Dirección del Trabajo, mediante un estudio de carácter eminentemente exploratorio, y haciendo uso de metodologías cualitativas, avanzó hacia una caracterización del fenómeno⁹.

⁹ Echeverría, M. et al. (2001)

La encuesta ENCLA mostró que el fenómeno del suministro de trabajadores, si bien representa a una pequeña proporción de trabajadores y empresas, constituye un fenómeno real sobre el cual es posible avanzar en estudios más acotados.

PROPORCION DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES DE LA MUESTRA

Los datos de la última versión de la encuesta ENCLA indican que del total de trabajadores pertenecientes a las empresas que fueron encuestadas, un 4,2% correspondía a trabajadores suministrados, de acuerdo a la información entregada por los empleadores. La cifra es menor a la encontrada en la encuesta del año 1999 (6,4%), sin embargo, no significa necesariamente que el fenómeno sea cuantitativamente menor hoy que hace tres años pues se trata de una magnitud pequeña aún y, por lo mismo, el margen de error de la muestra es proporcionalmente mayor en una estimación de esta naturaleza.

Por otra parte, la cifra encontrada es significativa, tratándose de una muestra que representa a todo tipo de empresas y en la cual ramas como la agricultura, donde el suministro de trabajadores tiene alta incidencia en la figura de los "enganchadores" o contratistas que proveen personal está muy poco representada. La provisión de trabajadores por terceros es un fenómeno emergente que tiene relevancia ya que se está extendiendo a diferentes actividades y no está sólo radicado en la agricultura como ha sido tradicionalmente.

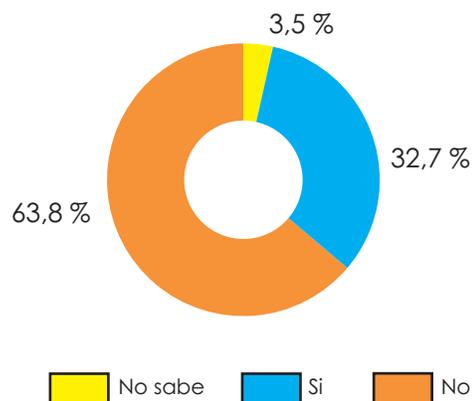
Porcentaje de trabajadores suministrados Fuente: Empleadores



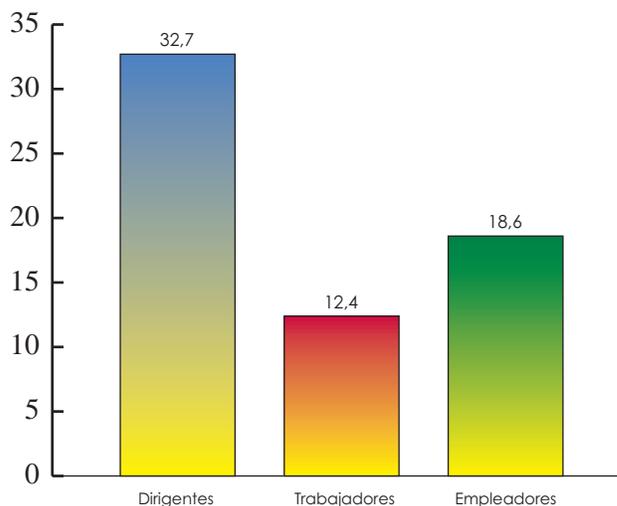
PROPORCION DE EMPRESAS QUE UTILIZAN TRABAJADORES SUMINISTRADOS

De acuerdo a lo informado tanto por la empresa como por los dirigentes sindicales, las empresas que utilizan trabajadores suministrados llega a una proporción bastante más alta. Así, entre las empresas en las que existen sindicatos (y donde, por tanto, se obtuvo información de los dirigentes sobre este tema) el suministro de trabajadores estaría con seguridad presente en un 32,7% de ellas. Por su parte, las empresas que declaran utilizar trabajadores suministrados alcanzan a un 18,6 por ciento.

Empresas en las que existen trabajadores suministrados de acuerdo a información entregada por dirigentes sindicales



Porcentaje de empresas en las que existen trabajadores suministrados, según informante



PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN TRAMOS DE PERSONAL SUMINISTRADO CON RELACION A LA PLANTILLA DE TRABAJADORES PROPIOS

Semejante a lo realizado con la tasa de rotación de trabajadores en las empresas, hemos construido cinco categorías de magnitud del suministro.

CUADRO 25:

Porcentaje de empresas según trabajadores suministrados sobre el total de trabajadores de la empresa (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
menos de 5% de la plantilla	86,3	89,0	88,5
entre 5% y 10% de la plantilla	3,3	2,0	3,1
entre 10% y 30% de la plantilla	4,1	4,2	2,9
entre 30% y 50% de la plantilla	1,5	1,9	1,2
más de 50% de la plantilla	4,8	2,9	4,2
Total	100,0	100,0	100,0

La tabla anterior permite hacer varias observaciones interesantes.

1°. En la gran mayoría de las empresas, los trabajadores suministrados por terceros, es decir que contractualmente son personal externo, representan un personal marginal a la plantilla, menos del 10%. Se puede conjeturar que en esas empresas este tipo de trabajadores, está cumpliendo labores complementarias y no está reemplazando en las tareas más estables al personal propio. Sin embargo, la tabla muestra un segmento de empresas cercano al 6% del total, en el que este tipo de personal tiene un peso significativo ya que representa al 30% o más del personal propio. En este contexto cabe reiterar la necesidad de regular este tipo de triangulación, porque tanto las empresas mandantes, como los propios trabajadores, están en una situación de vulnerabilidad por la falta de regulación. Recuérdese que el verdadero empleador es un externo, pero el trabajador está bajo las ordenes y dirección de la empresa mandante por lo tanto ésta tiene una responsabilidad solidaria frente a posibles incumplimientos, accidentes, moras en la previsión social del trabajador etc.

2°. Si el universo de trabajadores dependientes en Chile alcanza a cerca de 3,5 millones de personas, una proyección del 5% a ese universo de

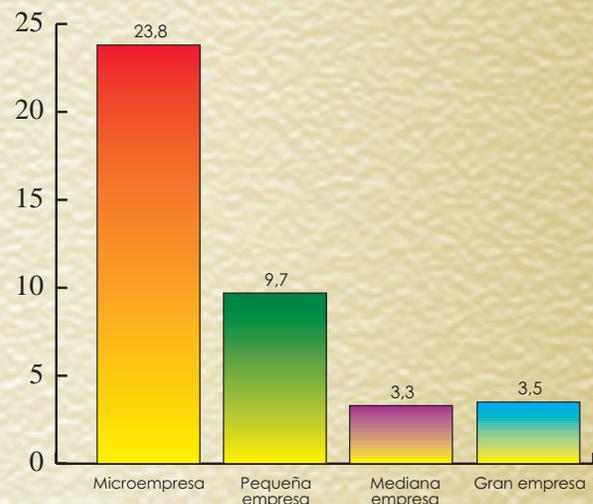
trabajadores nos arroja un total de 175.000 trabajadores suministrados. En este sentido, no deja de ser un número significativo, si se piensa en números absolutos.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

La encuesta ENCLA permite apreciar cómo se distribuyen los trabajadores suministrados según el tamaño de las empresas. Esta cifra está calculada como la proporción que representan los trabajadores suministrados en el total de trabajadores de cada tamaño de empresa. A este respecto, se observa que éstos proporcionalmente pesan más en las microempresas. Los datos de 1999 también señalaron el mismo fenómeno, aunque las tasas de suministro eran bastante menores.

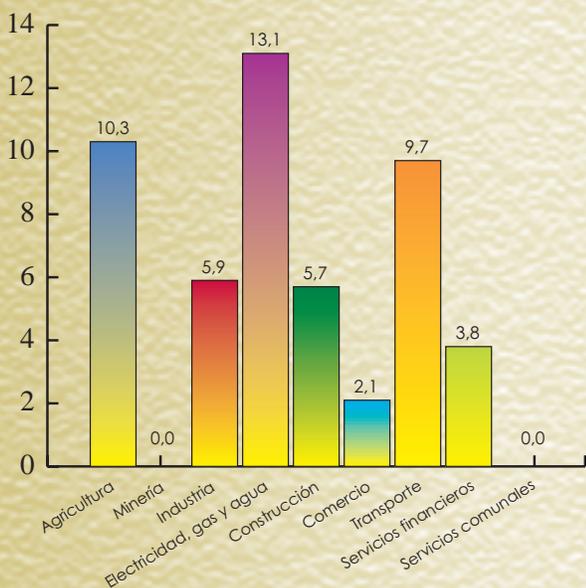
El hecho de que sean estas empresas las que aparezcan con mayores proporciones de trabajadores suministrados tiene que ver, además, con el pequeño número de trabajadores que definen el carácter de microempresas de estas unidades productivas. Uno o dos trabajadores suministrados en una mediana o gran empresa no tienen el mismo impacto (desde el punto de vista cuantitativo) que en una microempresa.

Porcentaje de trabajadores suministrados por terceros, según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)



Respecto a la rama de actividad, las mayores tasas de suministro, calculadas como el porcentaje que representan los trabajadores suministrados en el total de trabajadores de cada rama, se encuentran en las empresas eléctricas, en las de la agricultura y en las de transportes y comunicaciones.

Porcentaje de trabajadores suministrados por terceros sobre el total de trabajadores de la rama (Fuente: Empleadores)



DISTRIBUCION DEL TOTAL DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

Visto ahora el total de los trabajadores suministrados y su distribución en las diferentes ramas de actividad económica, se puede apreciar que la industria concentra tanto a los trabajadores suministrados como a las empresas que declararon utilizar a este tipo de trabajadores.

CUADRO 26:
Distribución del total de trabajadores suministrados según rama (Fuente: Empleadores)

	Porcentaje de trabajadores Suministrados	Porcentaje de empresas con trabajadores suministrados
Agricultura	13,0	11,1
Minería	0,0	0,0
Industria	52,1	34,1
Electricidad, gas y agua	1,8	1,2
Construcción	4,2	6,4
Comercio	14,0	28,4
Transporte	10,8	11,6
Establecimientos financieros	4,0	6,5
Servicios comunales	0,1	0,8
Total	100,0	100,0

I.4. EL FENÓMENO DE LA EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES O SUBCONTRATACION DE SERVICIOS O PARTES DE PROCESOS PRODUCTIVOS A TERCEROS

Otro de los fenómenos asociados con los cambios operados en el mundo del trabajo es el de la subcontratación a terceros, sea para la realización de partes del proceso o giro principal o de servicios complementarios. Fenómeno también conceptualizado como externalización¹⁰. Por cierto que la novedad de este fenómeno no es la conocida práctica mediante la cual algunas actividades son realizadas por contratistas (en la construcción, por ejemplo) sino a una modalidad nueva que se caracteriza por esa fragmentación que experimenta el proceso productivo en algunas ramas, especialmente en la minería, en la industria forestal, en la industria acuícola y otras, que funcionan con fuertes encadenamientos productivos. En estos casos algunas etapas del proceso productivo son realizadas por una empresa externa con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. En esta modalidad cae también la subcontratación de servicios complementarios asociados a la producción, lo que constituye la modalidad más extendida en otras ramas de la economía.

Lo significativo de estas formas de subcontratación es que muchas veces suelen estar asociadas a mayores niveles de desprotección e inestabilidad en el empleo. De ahí que puedan ser concebidas como fuentes de vulnerabilidad también, especialmente porque muchas veces estas fases del proceso que se subcontratan son las que comportan mayores riesgos laborales a la vez que los trabajadores que laboran en las empresas contratistas lo hacen en condiciones salariales, contractuales y de seguridad social más precarias que las de los trabajadores de las empresas mandantes.

Los investigadores también han destacado el carácter central y no marginal de las actividades y servicios que estas empresas contratistas realizan, lo que muestra que tras esta forma de organización de la producción puede haber una búsqueda de abaratamiento de costos que terminan pagando

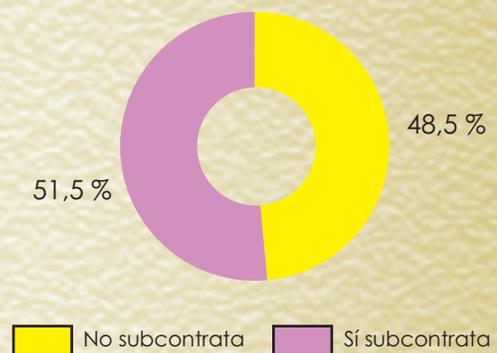
10 M. Echeverría (1997)

los trabajadores subcontratados.

La subcontratación genera además problemas para la aplicación de la legislación laboral, en la medida que el contrato individual de trabajo parte del reconocimiento de la existencia de una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al empleador. Pues bien, en las formas de empleo subcontratado, esta característica se desdibuja en la medida que los trabajadores muchas veces realizan su trabajo en la empresa mandante, a la que se encuentran en la práctica subordinados y de la que dependen de hecho, no obstante que el contrato de trabajo (cuando lo hay) regula una relación laboral con un empleador que no corresponde a aquel con quien establecen esta relación de hecho. Esta situación debe diferenciarse de aquellas en las que hay genuinamente un contrato entre empresas y el contratista realiza con su personal, bajo sus ordenes y dirección una tarea o servicio que se le ha encargado.

Veamos qué nos dice la ENCLA 2002 sobre este fenómeno. Pues bien, lo primero que cabe destacar es la alta proporción de empresas que subcontrata actividades. Más de la mitad de las empresas ha declarado subcontratar alguna actividad con terceras empresas.

Empresas que subcontratan actividades a terceros
Fuente: Empleadores



Las actividades subcontratadas corresponden en su gran mayoría a variados servicios, los que normalmente se consideran auxiliares a la producción y que en el marco de los cambios comentados más arriba se supone que se

orientan a aumentar la eficiencia en las empresas. Sin embargo, y tal como lo hacíamos notar también, hay una significativa proporción de empresas en las que lo que se subcontrata son aquellas actividades correspondientes a la principal actividad económica que realizan. En este caso no se trataría, por tanto, de actividades auxiliares. Las actividades no subcontratadas pero que sí se piensan subcontratar a futuro presentan una distribución similar a la de las actualmente subcontratadas. Esto hace presumir, por cierto, que el fenómeno de la subcontratación debería aumentar conforme a las intenciones manifestadas por los empleadores.

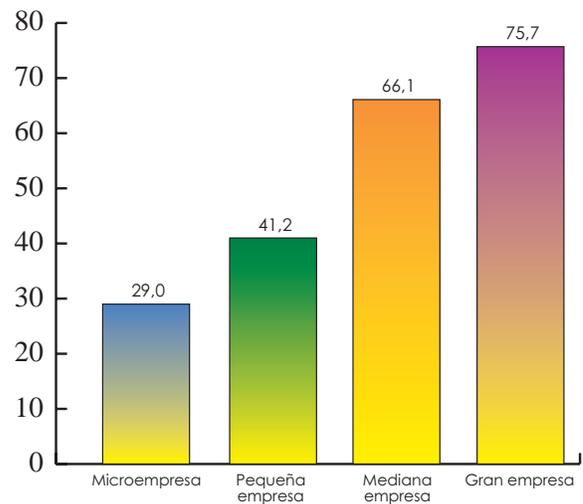
CUADRO 27:
Subcontratación de actividades a terceros
(Fuente: Empleadores)

	Ha subcontratado	Piensa subcontratar
Actividad económica principal	17,7	18,8
Servicios al cliente	6,3	5,8
Finanzas	8,4	6,1
Ventas	6,7	6,6
Logística	11,7	11,0
Administrativo	10,7	9,3
Alimentación	28,6	24,9
Servicios legales	44,3	41,6
Recursos humanos	13,0	15,9
Informática	31,5	35,3
Seguridad	39,2	37,0
Aseo	32,9	29,6
Marketing	32,6	34,8
Otros	34,8	21,0

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

Si se analizan los datos de acuerdo al tamaño de las empresas, ocurre que son las grandes y medianas empresas aquellas que más subcontratan. En efecto, prácticamente tres cuartas partes del total de grandes empresas subcontrata alguna actividad. En las microempresas, en cambio, la proporción de las que subcontratan no llega al tercio de las mismas.

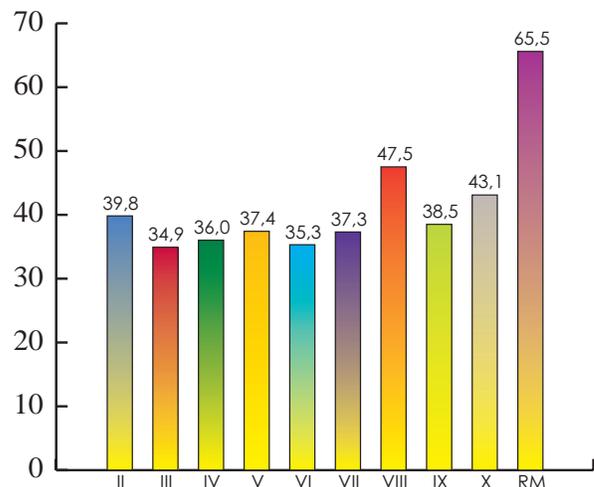
Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según tamaño (Fuente: Empleadores)



Interesante es observar la incidencia de la subcontratación en las empresas de las diversas regiones. A este respecto, la Región Metropolitana aparece como aquella en que la subcontratación tiene la mayor incidencia. Evidentemente que en esta región están también muchas de las grandes empresas y, como son ellas las que más subcontratan, eso explicaría también el por qué es en la Región Metropolitana la de mayor incidencia de la subcontratación.

Resulta significativo el que en todas las demás regiones la incidencia de la subcontratación oscila entre un 35 y un 47 por ciento aproximadamente, lo que constituye cifras importantes.

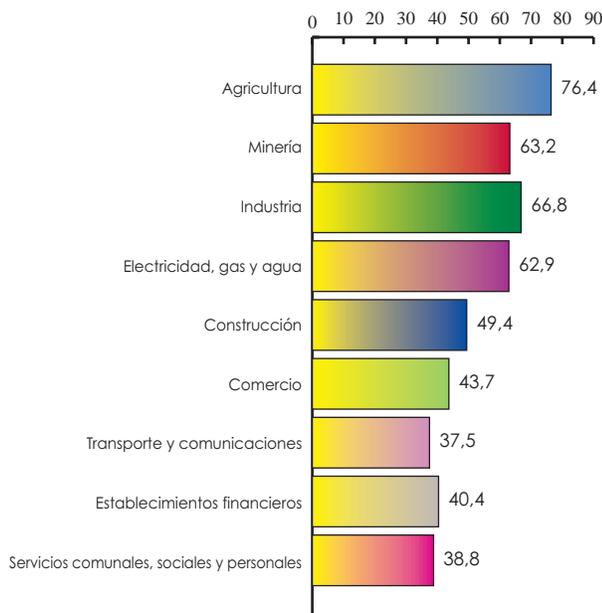
Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según región (Fuente: Empleadores)



La incidencia de la subcontratación en las diversas ramas de actividad económica muestra que son las empresas agrícolas las que más subcontratan. Les sigue la industria, la minería y las empresas de electricidad, gas y agua, en las que también más de la mitad de ellas subcontratan actividades.

En cambio, son las empresas de transporte, servicios sociales y establecimientos financieros aquellas en las que la incidencia de la subcontratación es menor, no obstante que más de un tercio de las empresas de estos sectores lo hace.

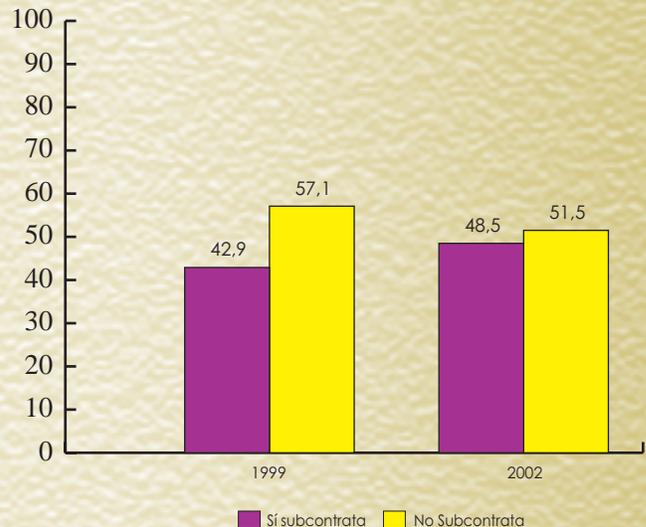
Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según rama (Fuente: Empleadores)



Si miramos la evolución que ha mostrado la subcontratación en las encuestas ENCLA realizadas, se puede apreciar que esta práctica ha venido aumentando. El dato de 1998 no es comparable con las aplicaciones posteriores porque cambió la pregunta. Sin embargo, es posible hacerlo entre las de 1999 y 2002. Se observa un aumento de casi 6 puntos porcentuales entre 1999 y 2002 respecto a la cantidad de empresas que subcontratan a terceros

Empresas que han subcontratado actividades 1999-2002

Fuente: Empleadores



Si se comparan las actividades subcontratadas por las empresas en ambas mediciones se puede apreciar una relativa consistencia, en el sentido de que las actividades más subcontratadas son las mismas en los dos años. Servicios legales, seguridad, aseo, marketing. Es decir, fundamentalmente se han subcontratado servicios complementarios y en menor medida partes o procesos de la actividad económica principal. En ambos años éstas involucran a porcentajes minoritarios, el 14.5 el año 1999 y el 17.7 el año 2002. Esta baja proporción debe entenderse el contexto del total de la muestra. Con toda seguridad si se hace el procesamiento sólo para las grandes empresas, la subcontratación del proceso principal debe estar concentrada en este segmento, ya que difícilmente una micro o una pequeña empresa, está en condiciones de subcontratar a terceros partes de sus proceso principales. Por el contrario éstas son sujeto de contratación por las grandes, para ellas, lo más frecuente es realizar actividades en encadenamientos hacia arriba.

CUADRO 28:**Actividades subcontratadas 1998-2002**

Fuente: Empleadores

	1999	2002
Actividad económica principal	14,5	17,7
Servicios al cliente	11,2	6,3
Finanzas	8,3	8,4
Ventas	9,6	6,7
Logística	8,1	11,7
Administrativo	8,7	10,7
Alimentación	21,0	28,6
Servicios legales	43,4	44,3
Recursos humanos	10,8	13,0
Informática	30,1	31,5
Seguridad	37,4	39,2
Aseo	29,5	32,9
Marketing	38,2	32,6
Otros	-	34,8

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

I.5 LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA

Finalmente, un último fenómeno que quisiéramos analizar a partir de los datos que nos muestra la encuesta ENCLA 2002, es el que dice relación con los trabajadores de temporada.

Junto con la subcontratación y el suministro de trabajadores, la temporalidad constituye una de las formas de empleo que parecen haberse extendido luego de las transformaciones estructurales al mercado del trabajo y a la organización de la producción.

La temporalidad es probablemente sobre la que más se conoce y tradicionalmente ha estado asociada al trabajo en el sector agrícola, especialmente en la fruticultura. Constituye una forma de empleo que resultó del proceso de modernización productiva en el agro con la transformación de las antiguas unidades productivas en modernas empresas agrícolas, cuya producción está orientada a los mercados internacionales y que constituye la cara más visible de la modernización capitalista en el agro, y que convirtió a los antiguos trabajadores campesinos en los modernos asalariados temporales.

La fuerza de trabajo temporal (tomando como ejemplo, a los temporeros hombres y mujeres) de la agricultura tiene algunas características particulares que la hacen especial objeto de atención. Por un lado la feminización que experimenta (por ejemplo, más de la mitad de la fuerza de trabajo en la fruticultura corresponde a mujeres) y, por otro, los problemas de condiciones de trabajo y salud laboral que supone el trabajo con baja protección en higiene y seguridad. La vulnerabilidad que experimenta esta forma de empleo está relacionada directamente con la inestabilidad en el empleo que genera la contratación por faenas o por tiempo determinado, la falta de protección laboral y de seguridad social y las trabas que se les imponen a estos trabajadores para poder organizarse sindicalmente¹¹.

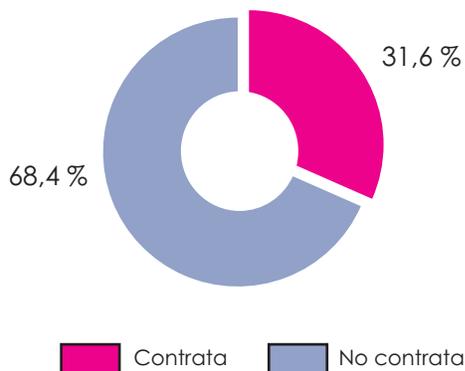
Si bien los contratos a plazo fijo y por obra o faena pueden ser utilizados como indicadores de temporalidad, no necesariamente corresponden a trabajadores que trabajan por temporada. De ahí que la encuesta ENCLA pregunte directamente a las empresas por el contrato de trabajadores temporales durante el año, independientemente del tipo de contrato que estos trabajadores tengan pues, más que una característica del contrato, lo que define el trabajo temporal es precisamente el hecho de que se realiza durante determinadas temporadas del año, como ocurre en la época de cosecha en las faenas agrícolas, o en el mes de diciembre en el comercio, o en los meses de verano en el sector turismo.¹²

Los resultados de la ENCLA 2002 muestran que un 31,6 por ciento de las empresas encuestadas contrata directamente trabajadores por temporada. Ello expresa la incidencia de la temporalidad en las empresas chilenas, la que resulta significativa por la proporción de empresas involucradas.

¹¹ Medel y Riquelme, (1995)

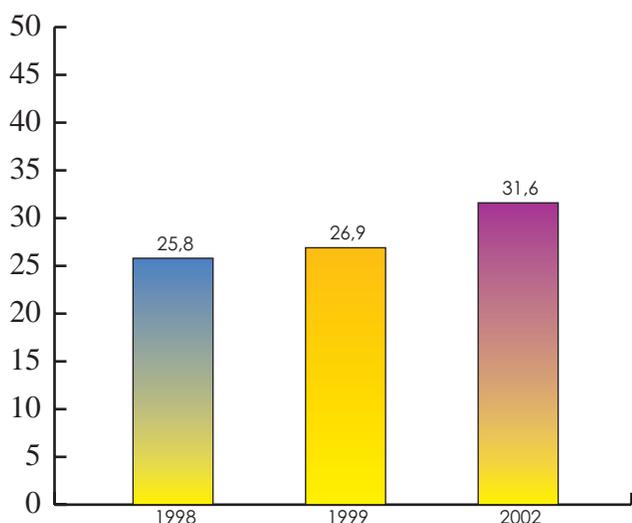
¹² En este sentido, seguimos la sugerencia de T. Gálvez (2001) sobre la necesidad de distinguir entre la naturaleza del trabajo y el tipo de contrato en materia de clasificación del empleo.

Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales (Fuente: Empleadores)

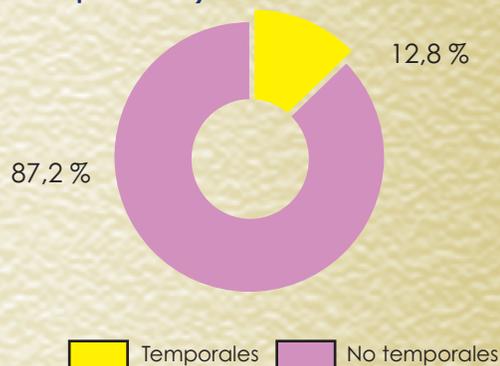


Al comparar estos datos con los obtenidos en las anteriores versiones de la ENCLA, se aprecia un incremento leve pero sostenido, lo que confirma que se trataría de un fenómeno en desarrollo. Aún cuando desde el punto de vista cuantitativo, la cantidad de temporeros declarados, sea una cifra baja, de alrededor del 12 % del total de trabajadores.

Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales 1998-2002 (Fuente: Empleadores)



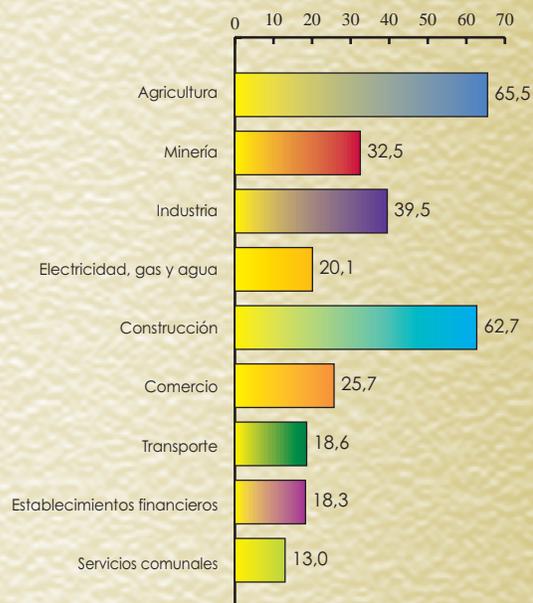
Porcentaje de trabajadores temporales (Fuente: Empleadores)



TRABAJADORES TEMPORALES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

Veíamos más arriba que el trabajo temporal se concentra en determinadas actividades económicas. En efecto, los datos de la ENCLA 2002 muestran que son la agricultura y la construcción aquellas actividades en las que el trabajo temporal alcanza a un 65,5 y un 62,7 por ciento de las empresas del respectivo sector. La menor incidencia se da, en cambio, en los servicios comunales y sociales. Sin embargo y a pesar de esta concentración el dato más importante a destacar es que el trabajo temporal se ha extendido prácticamente a todos los sectores de actividad económica y no está radicado solamente en las actividades tradicionales, agricultura y construcción.

Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales según rama (Fuente: Empleadores)



Al comparar con las cifras correspondientes a 1998 y 1999, se puede observar que la agricultura y la construcción presentan en los tres años la mayor incidencia en la contratación de trabajadores temporales. Por otra parte la incidencia del empleo temporal en los servicios comunales y sociales se mantiene en 2002 en cifras cercanas a las de 1998.

CUADRO 29:

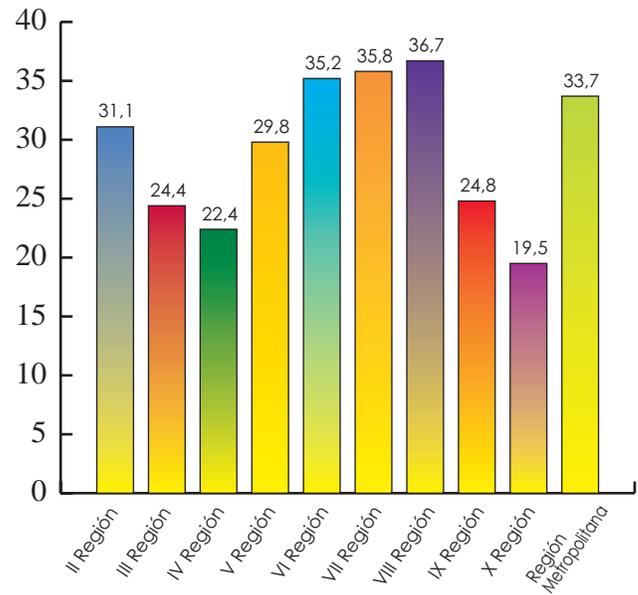
Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales, según rama (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Agricultura	55,1	50,6	65,5
Minería	16,7	10,5	32,5
Industria	32,6	24,7	39,5
Electricidad, gas y agua	32,5	48,5	20,1
Construcción	48,1	68,8	62,7
Comercio	16,5	17,4	25,7
Transporte	13,6	20,9	18,6
Establecimientos financieros	18,5	23,5	18,3
Servicios comunales	12,2	21,6	13,0
Total	25,8	26,9	31,6

TEMPORALIDAD SEGÚN REGIONES

La incidencia de la temporalidad en las empresas en las diversa regiones del país muestra que ésta presenta altos niveles en las diferentes regiones, destacando aquellas donde las actividades agrícolas y de construcción son mayores.

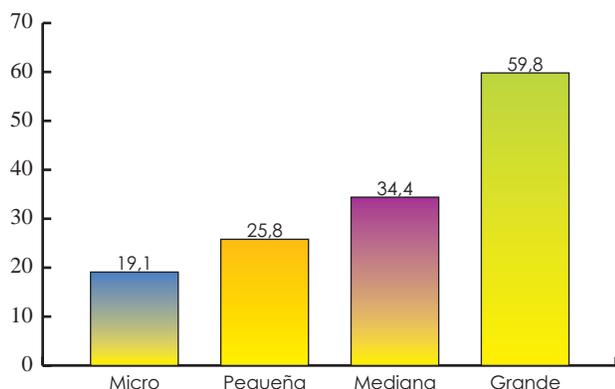
Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales según región (Fuente: Empleadores)



TEMPORALIDAD SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

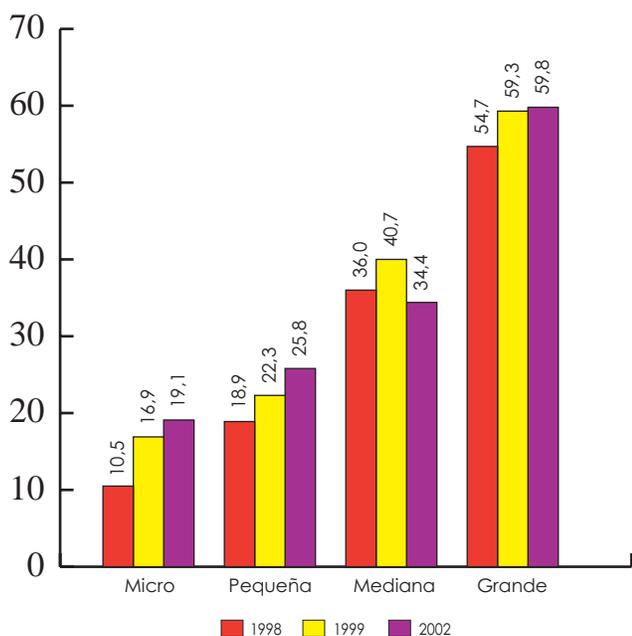
La incidencia de la temporalidad según el tamaño de las empresas indica que es en las grandes empresas donde se utiliza mayormente el empleo temporal, llegando a más de la mitad de las empresas de este tamaño. Se puede apreciar que la incidencia de la temporalidad va en directa relación con el tamaño de la empresa.

Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales según tamaño (Fuente: Empleadores)



La misma relación se observa en las dos aplicaciones anteriores de la ENCLA, no obstante que en el caso de la mediana empresa, los datos de 2002 indican una disminución con respecto a la tendencia que se venía dando.

Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales según tamaño 1998-2002 (Fuente: Empleadores)



RAZONES QUE DAN LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES TEMPORALES

Por último, las razones que las empresas señalan para contratar trabajadores temporales son variadas, destacando aquellas relacionadas con la necesidad de enfrentar períodos de mayor actividad.

Razón principal para contratar trabajadores temporales (Fuente: Empleadores)



Las razones que las empresas entregan no parecen variar significativamente de acuerdo al tamaño de las mismas. En este sentido, no se trata de un fenómeno particular a alguna de estas categorías de empresas sino más bien de un fenómeno generalizado, aunque con grados variables de incidencia.

CUADRO 30: Razones para la contratación de empleo temporal según tamaño (Fuente: Empleadores)

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Para períodos de mayor producción	22,2	30,5	18,2	25,9	23,4
Por políticas de empleo de la empresa	1,6	1,5	5,0	6,9	3,8
Por interinidad para cubrir reemplazos	13,1	8,0	12,8	11,9	11,2
Para obras o servicios determinados	21,4	19,6	21,7	27,3	21,8
Para aumentar la producción	3,0	7,9	10,8	10,6	8,8
Otros	38,7	32,4	31,4	17,5	31,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0