



TESINA DE PREGRADO DE LA CARRERA DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

LA SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

¿PRECARIZACIÓN O PROGRESO?

ANÁLISIS JURÍDICO DE UNA INSTITUCIÓN

CONTROVERSIAL

Autor: Gustavo Fredes Ossandón

Profesor guía: Camilo Mori Cruz

Diciembre 2022

Tabla de contenido

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	7
LA SUBCONTRATACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO	7
CAPÍTULO II	9
LA SUBCONTRATACIÓN EN CHILE	9
1.- Historia de la subcontratación.	9
2.- El régimen de contratación y subcontratación de la ley 20.123.	12
3.- La permanencia en la subcontratación.	14
CAPÍTULO III	15
LA DESIGUALDAD ENTRE TRABAJADORES DE PLANTA Y TRABAJADORES CONTRATISTAS.....	15
1.- Fuerza sindical y negociación colectiva.....	15
2.- Brecha salarial	19
CAPÍTULO IV	21
LA PRECARIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS	21
1.- Análisis doctrinal	21
2.- Los trabajadores y la “Precarización”	23
CAPÍTULO V	25
EL PROGRESO EN LA SUBCONTRATACIÓN	25
1.- Análisis económico.....	25
2.- El paso de trabajador a empresario	29
CONCLUSIÓN	31
BIBLIOGRAFÍA.....	33

RESUMEN

El trabajo aborda la institución de la subcontratación de trabajadores desde un análisis jurídico multidisciplinario. Su enfoque está en determinar si existe en dicha institución cuestiones como precarización laboral, por un lado, y progreso económico, por otro, y la dinámica en que ambas cuestiones interactúan tanto en empresas públicas como privadas, en dos sectores estratégicos de nuestro país.

Palabras claves: Subcontratación – Tercerización – Trabajadores – Empresas – Precarización
– Progreso.

INTRODUCCIÓN

Las empresas, hoy por hoy, desarrollan sus actividades combinando los factores de producción, dentro de los cuales los recursos humanos ocupan un papel fundamental. Las empresas privadas de explotación minera en el norte o empresas estatales como ENAP en el sur, entre muchas otras, contratan directamente a trabajadores para la producción de su giro principal. Sin embargo, tercerizan, en gran parte, en empresas contratistas que colaboran en las más diversas áreas de producción. No obstante, las empresas contratistas cada vez más realizan labores del giro principal y, en muchas partes, son el mayor número. Es decir, en muchos lugares la mayoría de los empleados son de empresas contratistas. Lo anterior hace que, en los hechos, “trabajadores de planta” y “trabajadores contratistas” desarrollen labores de manera conjunta, coexistiendo, sin embargo, enormes diferencias que se manifiestan en variadas cuestiones.

La institución de la subcontratación de trabajadores ha venido siendo, hace años, objeto de diversas críticas, principalmente de trabajadores contratistas, tanto de empresas públicas como privadas. Y es que, en los derechos, se produce una desigualdad entre trabajadores de empresas de planta versus sus pares de empresas contratistas. Dicha desigualdad se manifiesta en remuneraciones, negociación colectiva, condiciones laborales, fuerza sindical, entre otras. Parte de la doctrina ha señalado una suerte de trabajadores de primera y segunda categoría.

Por largos años los trabajadores de empresas contratistas del cobre han criticado de manera categórica la institución de la subcontratación, ante lo cual permanecen luchando por mejoras sustanciales a lo que denominan una “precarización disfrazada”. La han denominado *“un perverso mecanismo de discriminación y precarización laboral”*. Por su parte, en la coyuntura actual, los trabajadores contratistas de Empresa Nacional del Petróleo (ENAP) paralizaron sus labores ante *“el abuso e injusticia del subcontrato”*.

No obstante, dicha institución ha sido aplaudida por sectores políticos del mundo liberal, y también por los mismos trabajadores. Pues, ha permitido el emprendimiento privado de los propios trabajadores que, otrora empleados, invierten y emprenden con una empresa contratista que prestan servicios a las empresas mandantes, creando servicios que éstas valoran, puestos de trabajos que permiten desarrollar a trabajadores emergentes, y pagan impuestos como cualquier

otra empresa. Es decir, es una rica fuente de emprendimiento y creación de empresa e inversión de, la mayoría de las veces, los propios trabajadores.

Empero, ¿a qué precio es posible emprender?, o ¿a qué precio es posible precarizar? ¿Cómo pueden convivir ambas cuestiones y/o cuales son los límites permisibles en una convivencia laboral que satisfaga a todos, que converja las distintas miradas ideológicas y respete la dignidad e indemnidad del trabajador? Pensar en eso nos lleva a cuestionarnos la institución dependiendo, tal vez no siempre, de la tradición filosófica a la cual se adhiera.

En suma, nos lleva a concluir que no pueden sino ser éstos los aspectos centrales de investigación que deben desmenuzarse en sus aspectos teóricos y prácticos. Pues, no podemos estacionarnos solo en el pensamiento, en tanto que, en la faena, “donde las papas queman”, se produce un entramado de situaciones que, a lo menos, son cuestionables, pues, más allá de lo legal, la ética hace años nos viene llamando la atención.

Es menester señalar que en el presente trabajo la voz “subcontratación” es entendida en sentido amplio, conglobando tanto a empresas contratistas como subcontratistas.

CAPÍTULO I

LA SUBCONTRATACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO

La Subcontratación es un fenómeno que abraza gran parte de los países de occidente desde hace varios años, incluso décadas. Sin embargo, se diferencian en su regulación legal, límites, contenidos, alcances y dinámicas, que responden a la realidad y cultura de cada país.

México hace décadas que ha experimentado esquemas de tercerización de trabajadores. Y fue recién en el año 2012 que fue regulada en la Ley Federal del Trabajo, arts. 15 y siguientes, en la cual la define como; *“El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija la tarea del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”*.

Destaca como ejes principales en la subcontratación;

- . - La prohibición de abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en la empresa principal.
- . - Justificar su carácter especializado.
- . - Prohibición de tener tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- . - Prohibición de transferencias deliberada de trabajadores de la empresa principal a la contratista con el fin de disminuir derechos laborales.

Sin embargo, el 24 de abril de 2021, se reformó la Ley Federal del Trabajo, y se prohibió casi por completo la subcontratación, permitiéndola solo para servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica principal de la empresa mandante. Además, los trabajadores de empresas contratistas que desarrollen actividades principales de la empresa mandante deberán pasar a ser parte dicha empresa.

En Europa, España ha sido uno de los países donde más recientemente se produjeron profundas reformas laborales en virtud de la reforma laboral aprobada por el Real Decreto

32/2021, dentro de las cuales la subcontratación sufrió algunos cambios en el Estatuto de los Trabajadores, regulado en el art. 42. Sin bien los sindicatos y cierto sector de las fuerzas políticas se empeñaron a limitar la externalización, ésta no sufrió grandes cambios, permaneciendo la ausencia de limitaciones a la actividad contratista a cualquier aspecto del giro de la empresa principal. Lo novedoso es que a las empresas contratistas se les hacen aplicables los convenios colectivos de las empresas principales, con las particularidades propias de la legislación española que no es menester desarrollar aquí. Esto, desde luego, es una mejora sustantivamente a la posición de los trabajadores y combate de frente la precarización laboral.

CAPÍTULO II

LA SUBCONTRATACIÓN EN CHILE

1.- Historia de la subcontratación

La historia de la subcontratación en Chile es de antigua data. Han sido décadas en las cuales, junto a los accidentes históricos, ha sufrido cambios y evoluciones, cuyos lineamientos siguen siendo discutidos hasta hoy.

Cabe remontarse al año 1924, donde nace a la luz la ley 4.055, en el contexto de las leyes bases sociales; aparece la responsabilidad subsidiaria del propietario. Esta ley reforma la ley de accidentes del trabajo. En su art. 4 disponía; *“La responsabilidad del patrono o empresario que por cuenta ajena tome la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario”*. Lo que se establece claramente es la responsabilidad subsidiaria ante accidentes del trabajo.

Luego en 1931, se promulga el primer Código del Trabajo, el cual recopila las leyes obreras del año 1924 y recoge la responsabilidad subsidiaria del dueño de la empresa. El art. 16 disponía que; *“El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas a favor de sus obreros”*. Por su parte, el art. 256 recoge el principio del art. 4 de la ley 4.055. Y el art. 257 disponía que; *“Los contratistas o sub-empresarios que tengan tres o menos obreros ocupados en el momento del accidente, no adquieren la calidad de patronos y subsistirá la responsabilidad del empresario o propietario en su caso”*. O sea, el empresario respondía siempre subsidiariamente. Pero aquí hay que hacer una observación, si la empresa contratista tenía tres o menos trabajadores, en el caso de un accidente la responsabilidad del empresario es principal y ya no subsidiaria.

Empero, el año 1968 se dicta la ley N° 16.757, la cual prohíbe la subcontratación. En efecto, el art. 1 señalaba que; *“Los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria, o de reparación o de mantención habituales de sus equipos y que no sean tratados en los incisos segundo y tercero de este artículo no podrán ser ejecutados a través de contratistas o concesionarios”*. O sea, una prohibición expresa les impedía a las empresas contratistas realizar labores inherentes al giro

principal de una industria. Con la excepción de que el inciso segundo disponía que; *“la disposición del inciso anterior no se aplicará cuando los referidos trabajos constituyan una labor especializada”*.

En este sentido, la regla general es la prohibición de las empresas contratistas para realizar trabajos inherentes a la producción principal y de mantenimiento. La excepción es que la subcontratación estaría permitida solo para trabajos especializados. El legislador de esa época claramente tiene recelo ante esa institución que genera diferencia entre los trabajadores.

Posteriormente, en el año 1979, el Decreto Ley 2.759 derogó la ley 17.757. Con esta derogación se permitió que cualquier actividad pueda realizarse por trabajadores subcontratados. Cabe mencionar que en su art. 4 se vuelve a la subsidiariedad estableciendo que; *“El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos”*.

En el mismo orden de cosas, el Código del Trabajo del año 1987, incorpora el art. 4 del D.L. 2.759, que pasó a ser el art. 63, en la cual establece la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra.

Ya en 1993 se dicta la ley N°19.250 que modifica los Libros I, II y V del Código del Trabajo, realizando modificaciones que fortalecen la responsabilidad subsidiaria. Y, además, incorpora el régimen de las subcontratistas.

Años después, la ley 19.666, del año 2000, agregó el art. 54 bis, el cual concedió el derecho de la responsabilidad subsidiaria, derecho de información, de retención, pago y subrogación con la finalidad de evitar responsabilidades e incumplimientos de empresas contratistas y subcontratistas. Establece que el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos. O sea, se permite que el trabajador accione en un mismo libelo a todos los que puedan tener responsabilidades. Además, la ley agrega un artículo, el 64 bis, el cual dispone que el dueño de la obra, empresa o faena tiene 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 de sus trabajadores. El mismo derecho tendrán las empresas contratistas respecto de las subcontratistas.

La última ley sobre la materia, la ley 20.123, publicada el 16 de octubre del año 2006, entró en vigencia el año 2007. Reguló el trabajo en subcontratación y suministro de trabajadores.

Con todo, se puede concluir que, a partir del año 1978 en adelante, se fue legislando para dar lugar a la institución de la subcontratación que fue creciendo de manera exponencial.

Últimamente, en la propuesta de Constitución Política de la Convención Constitucional, la subcontratación también tuvo protagonismo. La norma, que finalmente no quedó en el borrador, establecía la prohibición de la subcontratación laboral en el giro principal de la empresa; *“La subcontratación está permitida únicamente para actividades ajenas al giro de la empresa. Se prohíbe toda forma de precarización laboral, tales como los contratos a honorarios que ocultan relaciones laborales o administrativas estables, o la tercerización o externalización de servicios”*.

2.- El régimen de contratación y subcontratación de la ley 20.123

La ley 20.123 entró en vigencia el 14 de enero del año 2007. Tuvo como principal eje regular el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicio transitorio y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Esta ley modificó el código del trabajo agregando el Título VII al Libro I, denominado “DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS”. Y definió en su art. 183°A a la subcontratación como; *“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios y ejecutan las obras contratadas”*.

Como es posible desprender del concepto, nuestro legislador no estableció límites sobre el tipo de actividad desarrollada por la empresa contratista, soslayando, de plano, cualquier debate sobre si tal o cual actividad corresponde a su giro principal o es meramente accesorio. Es decir, no puso límites a las labores desarrolladas por la subcontratación, pudiendo, sin aspavientos, desarrollar labores de la actividad principal de la empresa mandante, de sus labores esenciales de su propio giro, etc.

Nuestra ley no hace ninguna distinción sobre el tipo de actividad desarrollada por la empresa contratista, de modo tal que, concurriendo los requisitos legales, existirá una situación de subcontratación laboral, ya sea que se trate de una actividad esencial o principal o que se trate nada más de una periférica o accesorio, y operarán las responsabilidades legales previstas por la ley para la empresa principal (Ugarte, 2007: p.p. 125-126).

Es más, tal cuestión fue discutida en el parlamento. Conforme a su historia legislativa, se propuso introducir un inciso final al art. 152 A del proyecto de ley original el cual prohibía expresamente subcontratar las actividades inherentes al giro principal de una empresa. Indicación que posteriormente fue retirada atendiendo a los argumentos que decían relación con la restricción de los ámbitos de aplicación del sistema de subcontratación.

Mayor aun, tal filosofía queda más aun anquilosada con lo dispuesto en el art. 7 de la ley 20.123, que incorpora el art. 66 bis a la ley 16.744, en orden a obligar a los empleadores que subcontraten la realización de obras, faenas o servicios propios de su giro, obligaciones específicas en materia de higiene y seguridad (reglamentadas en el Decreto Supremo N°76 del año 2007), las cuales no resultan exigibles si las obras o servicios subcontratados se refieren a actividades accesorias o complementarias. Es más, en el art. 4 del DS N°76, se prescribe que; *“se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación”*.

3.- La permanencia en la subcontratación

Un elemento fundamental en la institución de la subcontratación laboral es la permanencia. La subcontratación rige respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o se prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas aquellas que se llevan a cabo de forma discontinua y esporádica. Así lo consagra el artículo 183-A del Código del Trabajo.

Este elemento trascendental, consagrado a nivel legal y jurisprudencial, ha sido una de las banderas de lucha de los trabajadores contratistas, pues es uno de los argumentos para sostener las fuertes críticas a esta institución.

Ya entrada en vigencia la ley 20.123, la Dirección del Trabajo precisó con exactitud la naturaleza de la subcontratación en orden a la permanencia. En Ordinario N°141/05 del 10 de enero del año 2007, señaló que estarán afectas a la regulación del régimen de trabajo de la subcontratación las obras o labores que el trabajador deba realizar para la empresa principal cuando estas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal.

La jurisprudencia no ha estado ajena a precisar este concepto. En fallo reciente, causa rol 122250-2020, de la Excelentísima Corte Suprema que rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, en el cual señala que; *“(...) Así, desde un punto de vista jurídico-objetivo, el subcontrato solo depende del contrato base, pues entre este y aquel debe existir coincidencia en la naturaleza de las prestaciones, y, además, con caracteres de permanencia (...)”*. Si bien, este fallo se explaya sobre la locación de los servicios prestados por el trabajador de una empresa contratista para discernir sobre la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal, deja presente el elemento en cuestión en base a un análisis jurídico-objetivo.

CAPÍTULO III

LA DESIGUALDAD ENTRE TRABAJADORES DE PLANTA Y TRABAJADORES CONTRATISTAS

1.- Fuerza sindical y negociación colectiva

Antes de la entrada en vigencia de la ley 20.123 se avizoraba un problema en la organización colectiva de los trabajadores subcontratados, dada su propia naturaleza atomizadora. Es decir, en tanto que en una determinada faena coexistan diversas empresas contratistas, distintos serán los sindicatos de cada una y, por ende, se tiende a evaporizar una fuerza sindical de acuerdo al número de empresas contratistas que coexisten. La subcontratación dificulta la asociación sindical, excluye a los trabajadores externos de la negociación colectiva y afecta la estabilidad laboral, pues suele tener naturaleza temporal, eventual y rotativa (Pérez y Villalobos, 2009: p. 8).

Lo anterior, en rígido contraste con la robusta fuerza sindical que logran los trabajadores de planta. Éstos suelen organizarse en menor cantidad de sindicatos, los cuales cada uno concentra una cantidad considerable de trabajadores.

Si bien, la mayoría de las empresas contratistas tienen un sindicato, éste no tiene la potencia suficiente para negociar colectivamente, obteniendo constantemente resultados muy por debajo de sus pretensiones. Por lo general, el mayor logro es el denominado “bono término de conflicto”, cuyo monto está por debajo de la propia remuneración mensual de cada trabajador.

Es por tal razón que, a objeto de aunar fuerzas, los sindicatos de empresas contratistas se han organizado en Federaciones y Confederaciones, las que les han permitido negociar colectivamente con las empresas principales en virtud de los denominados “Acuerdo Marco”. Por un lado, en el norte, una de las Confederaciones que hace más de una década ha defendido los derechos laborales de los contratistas es la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), la que actualmente mantiene vigente un Acuerdo Marco con la estatal Codelco y con la cuprífera privada Mantos Copper S.A. Por otro lado, en el sur, hace lo propio la Federación Nacional de

Trabajadores de Empresas Contratistas y Subcontratistas de ENAP (FENATRASUB) la que mantiene vigente Acuerdo Marco con la estatal ENAP, refinería Bío-Bío.

Ambos instrumentos de negociación colectiva han significado un avance sustancial en diversas demandas; brechas salariales, condiciones laborales, beneficios económicos, entre otras. La CTC ha logrado que se extienden a todos los trabajadores de empresas contratistas, sin excepción.

En el Acuerdo Marco con Mantos Copper S.A., cuya negociación se llevó a cabo el año 2017, la CTC logró importantes avances, siendo los más relevantes;

- . - Pago de gratificación mensual garantizada. Se asegura que cualquiera sea el monto de la remuneración del trabajador, siempre se pagará un tope no inferior de \$83.121.
- . - Los trabajadores que tengan contrato vigente desde cuatro a dieciocho meses, se cancelará como indemnización 2.5 días por mes trabajado. Para el caso de los trabajadores que tengan contrato por obra o faena después de los cuatro meses se les pagará 2.5 días por mes hasta la vigencia del contrato.
- . - Seguro de invalidez o muerte accidental de 2.500 U.F.
- . - Seguro complementario de salud.
- . - Becas escolares para hijos.
- . - Fondo Único de vivienda concursable.
- . - Un bono anual que incluye un bono de asistencia cuatrimestral y un bono por producción anual y que suma en total \$ 1.000.000.- Este bono se reajusta según el IPC y es imponible.

Por otra parte, este año 2022 lograron una importante negociación y renovación de Acuerdo Marco con la estatal Codelco, la cual mejoró en todos los aspectos; aumento de becas, incremento de bonos, mejoramiento en el seguro de salud y muerte accidental, bono de término de conflicto de \$2.000.000, entre otros.

También este año 2022, los trabajadores de planta de Mantos Copper S.A. negociaron colectivamente. Éstos solo tienen tres sindicatos, los que agrupan a una gran cantidad de afiliados. Solo el Sindicato N°3 de la mina tiene más de 600 trabajadores afiliados.

Entre los derechos y beneficios conquistados se encuentran los siguientes;

- . - Bono de término de conflicto de \$12.015.000.
- . - Préstamo blando de \$1.500.000, a 36 cuotas.
- . - Mejoramiento de bono variable de producción mensual.
- . - Mejoramiento en pagos mensuales; bono turno noche, bono de seguridad.
- . - Mejoramiento adicionales a bono de producción.
- . - Mejoramiento en pagos por gratificación legal;
 - . - Bono cumplimiento *pre-stripping* de \$680.000.
 - . - Gratificación especial 2023 de \$1.180.000.
 - . - Gratificación legal 2024 de \$158.333, mensual.
- . - Mejoramiento de bono variable prácticas productivas.
- . - Mejoramiento de beneficios;
 - . - Becas enseñanza básica, media, técnica y superior.
 - . - Seguro de salud complementario.
 - . - Reconocimiento por antigüedad.

En la región del Bío-Bío, por su lado, el año 2021 FENATRASUB negoció colectivamente con ENAP el Acuerdo Marco que nació el año 2017. Éste último dio un gran paso en sentar los cimientos mínimos que permitieron mejorar el escenario de los trabajadores contratistas en derechos, garantías y beneficios que irían mejorando cada cuatro años en su respectiva negociación.

Sin perjuicio de lo anterior, la razón de ser de FENATRASUB es, precisamente, la subcontratación. Desde el año 2009 que ha venido levantando banderas de reivindicación ante

lo que significó la entrada en vigencia de la ley 20.123 en que una gran mayoría de trabajadores de planta pasaron a ser de empresas contratistas, siguiendo consigo una considerable precarización laboral.

Es decir, lo que FENATRASUB logró como Federación en sus primeros años, no lo hubiesen podido lograr cada uno de los sindicatos de cada empresa contratista. Cuestiones -que intuitivamente podrían parecer mínimas- como comedores, servicio de alimentación, vestidores, entre otras, fueron reivindicadas gracias a la unión demostrada tanto en las mesas de trabajo, como también, en las movilizaciones y paros que llevaron a cabo como Federación.

Y fue gracias al primer Acuerdo Marco del año 2017, en que consagraron beneficios económicos, mejoras salariales, incentivos al retiro, condiciones laborales mínimas o iguales a los trabajadores de planta, como podría ser, por ejemplo, un uniforme ignífugo, en atención a los riesgos de inflamación propia de una refinería.

Luego, el año 2021, se produce la primera renovación del instrumento colectivo que no significó un avance considerable en los cimientos conquistados. Lo anterior da pábulo a las manifestaciones de abril y mayo del año 2022.

2.- Brecha salarial

Una de las incansables “banderas de lucha” que desde siempre han enarbolado los trabajadores de empresas contratistas ha sido la brecha salarial. Es más, una de las principales causas de las huelgas de los subcontratistas de Codelco en el año 2008, que pavimentaron el camino al primer Acuerdo Marco. La huelga en Codelco se produjo por las condiciones desiguales de salario (Leiva, 2009: p. 3).

Y el principal argumento radica en las labores que despliegan los trabajadores contratistas, las cuales dicen relación directa con el objeto principal de la empresa. Existe una gran diferencia entre las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados por la empresa mandante y los trabajadores contratados por las empresas contratistas, a pesar de que ambos realizan el mismo tipo de trabajo (Leiva, 2009: p. 13). Constantemente han denunciado de manera categórica la ilegitimidad que significa la diferencia, muchas veces abismales, de remuneraciones. Recordemos que uno de los vacíos de la ley de subcontratación refiere a la igualación de salarios entre trabajadores que desempeñan tareas similares o iguales (Hughes, 2013: p. 111).

Hay autores que plantean derechamente una ilegitimidad. A igual trabajo, iguales condiciones de trabajo, y que, por tanto, sería ilegítimo que, por el hecho de pertenecer a una empresa externa, trabajadores que realizan idénticas funciones reciban inferiores remuneraciones, queden excluidos de determinados beneficios y trabajen en condiciones menos controladas de seguridad (Echeverría, 2006: p. 24).

Los trabajadores de empresas externas casi siempre son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a aquellos de la empresa usuaria, aunque ejecutan tareas similares o equivalentes. Por lo general, no gozan de estabilidad en el empleo, en la medida en que la empresa subcontratista normalmente está limitada por un contrato de duración determinada con la empresa usuaria; motivo por el cual sus trabajadores no tienen expectativas de empleo más allá de la duración del contrato en cuestión (Echeverría, 2006: p. 7).

Sin embargo, ha sido gracias a los Acuerdo Marco que tales diferencias se han atenuado con el tiempo, dado que la propia ley nunca ha dado respuesta. La ley de subcontratación laboral no da respuesta a este problema: sigue siendo plenamente legal establecer condiciones de

remuneraciones inferiores para trabajadores subcontratados o suministrados, a pesar de realizar el mismo trabajo que los directamente contratados por las empresas principales (Ugarte, 2007: p. 136).

Sin perjuicio de lo anterior, por lo general, en cada faena existe una diversidad de empresas contratistas que cumplen diferentes funciones. En esa diversidad, dependiendo de la naturaleza de las funciones, radica el acercamiento o alejamiento al objeto principal de la industria o faena. Es decir, hay empresas contratistas cuyas funciones, si bien, son muy importantes, nada tienen que ver con el objeto principal de la mandante. En el caso de la división Manto Verde, de la cuprífera Mantos Copper S.A., la empresa contratista Sodexo integra servicios de alimentación y lavandería. Empero, muchas otras se relacionan directamente en la mina o en la planta de procesos, en labores de mantención o, lisamente, operaciones. Es el caso de la empresa Ameco, la cual se desempeña en la mina, en operaciones que dicen estrecha relación con el proceso principal de la faena. Cuenta con equipos operacionales con los cuales no cuenta la mandante, cuyas funciones son mantenimiento de las pistas, despeje del frente de carguío, etc. La empresa principal carga y traslada el material en los camiones de alto tonelaje, empero todo lo paralelo a aquello es realizado por los trabajadores contratistas de Ameco, sin la cual la mandante no podría realizar su labor. En este caso, las remuneraciones son casi iguales.

Por su parte, en la refinería Bío-Bío, la brecha salarial es simplemente abismal. Tanto así que llega hasta un 80% de diferencia. Es por tal razón que, en la propia propuesta de Acuerdo Marco, de marzo de 2022, han sido conjeturados varios caminos para ir disminuyendo dicha brecha salarial.

Otra forma de combatir la brecha salarial es con el denominado “salario mínimo ético”. En la región de Antofagasta, el año 2019, la cuprífera “Antofagasta *Minerals*” anunció medidas para disminuir la brecha salarial de trabajadores de planta y contratistas. Una de las medidas fue establecer un sueldo mínimo ético de \$500.000 para trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas. Es decir, ninguno de los 3.200 trabajadores de alguna de las empresas colaboradoras que presten servicios a la compañía, pueden tener una remuneración menor a la antes mencionada.

A su vez, la privada BHP Billiton hace lo propio en las regiones de Antofagasta y Tarapacá, lugares donde producen sus divisiones.

CAPÍTULO IV

LA PRECARIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

1.- Análisis doctrinal

La precarización laboral ha sido definida por la OIT, más precisamente por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) como; *“En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente”*. (Organización Internacional del Trabajo, 2012: p. 32).

También la podemos entender como; *un estado de incertidumbre e inseguridad de la parte trabajadora, producto de políticas progresivas de desprotección* (Villavicencio, 2019: p. 147).

En ambos conceptos hay dos elementos importantes de considerar que estrechan relación con la fuente de precarización. Por un lado, el empleador, por otro, las políticas progresivas de desprotección. Y en la doctrina abundan críticas que dicen relación con esta última fuente, pues, la tercerización misma sería una política de precarización.

Una de las razones es que constituye un factor de atomización de la fuerza sindical. Esto; ya que el surgimiento de unidades productivas de menor tamaño -allí donde existía una sola gran empresa-, unido generalmente a la utilización de formas temporales de contratación, impacta de forma negativa en los niveles de sindicalización con la consecuente ineficacia de la negociación colectiva (Villavicencio, 2019: p. 156).

Otra es que reduce las remuneraciones. La tercerización precariza el empleo, ya que lo hace altamente inestable, reduce el nivel de remuneraciones y de la protección de la seguridad social y laboral (Hughes, 2013; p. 109).

También produce discriminación. Por un lado, destacan las discriminatorias condiciones de trabajo y salariales que se distinguen entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de la empresa principal o usuaria, pese a que realizan el mismo trabajo. Es habitual que trabajadores propios y subcontratados compartan los mismos lugares de trabajo, horarios, las mismas faenas y condiciones de higiene y salud, pero los subcontratados perciben remuneraciones más bajas y no acceden a los beneficios establecidos en los contratos colectivos ya que no pertenecen a la empresa mandante en que se pautaron (Hughes, 2013; p. 110).

Debilita la fuerza sindical. Destacan la irrelevancia de negociar colectivamente con la empresa contratista ya que las decisiones económicas importantes las toma la empresa principal (Hughes, 2013; p. 110).

Genera dos categorías de trabajadores. Es una característica común de los trabajadores/as que prestan servicios bajo el régimen de subcontratación laboral, la precariedad de sus condiciones de trabajo. En general, los trabajadores/as contratistas y subcontratistas tienen condiciones de trabajo inferiores a las de los trabajadores directos de la empresa principal, generándose con ello dos categorías de trabajadores. Los de primera categoría, es decir, los contratados directamente por la empresa principal, y los de segunda, los de empresas contratistas y subcontratistas, quienes, no obstante realizar en muchas ocasiones las mismas labores que los contratados de forma directa, gozan de condiciones laborales más bajas: menores salarios, inestabilidad laboral, discriminación laboral, entre otras (El Mostrador, 2022).

Es inestable. Y esto dada la propia naturaleza contractual entre la empresa principal y la empresa contratista, la cual tiene un periodo definido. Una vez terminado este periodo, deben volver a licitar, en la cual muchas veces se pierde el contrato por otra propuesta más económica y la empresa contratista se ve obligada a despedir a sus trabajadores por la causal legal de necesidades de la empresa.

En suma, los aspectos elementales que conciernen a la institución de la subcontratación, en tanto política laboral, desde un punto de vista doctrinario, son, a grandes rasgos, la atomización, desarticulación y debilitación de la fuerza sindical, discriminación y generación de dos categorías de trabajadores, reducción de remuneraciones y beneficios, inestabilidad laboral, entre otros.

2.- Los trabajadores y la “Precarización”

Tanto las estatales Codelco y ENAP, como la privada Mantos Cooper S.A. han utilizado los mecanismos de tercerización como una herramienta de control de costo, cuestión que conlleva constantemente precariedad laboral a los trabajadores subcontractados.

A partir de la vigencia de la ley 20.123 son los trabajadores subcontractados de ENAP, refinerías Bío-Bío, los que viven en carne propia los efectos de la tercerización. Éstos eran trabajadores de mantención de la empresa principal, empero, a partir de la entrada en vigencia de dicha ley, pasaron a subcontractación con peores condiciones laborales.

Mientras eran trabajadores de planta, contaban con servicios básicos de comedores y servicios higiénicos en la instalación de ENAP. Sin embargo, una vez pasados a contratista, debieron, cada uno, llevar su propio almuerzo en marmitas, los cuales eran dejados en fogones a *baño maría*, en comedores improvisados con presencia de roedores. Los servicios higiénicos de duchas eran lavaderos hechos con tambores metálicos de 220 litros, en vestidores de *containers* improvisados.

Por lo anterior, el primer logro de FENATRASUB fue la obtención de condiciones dignas de trabajo; comedores y alimentación equivalente a la de los trabajadores de planta de la estatal. No obstante, recién el año 2017 logran un proyecto de construcción de un Núcleo Sanitario de Patio de Contratistas, dentro de las cuales cuenta con baños, sanitarios, vestidores, duchas, lavamanos, agua temperada, casilleros, etc.

Por su parte, los trabajadores subcontractados de Codelco, aparte de la precarización que ha significado en relación a la desarticulación sindical y la brecha salarial (la mayoría de las cuales son un tercio a la de los trabajadores de planta), bonos y beneficios, todos los cuales dieron origen al Acuerdo Marco vigente hasta hoy, no se han mantenido ajenos a la precarización laboral, la cual permea hasta en los más mínimos detalles, incluso de seguridad. Han sido años en que abogan por mejores condiciones laborales, que en algo se asemejen a los trabajadores de planta. Esto se traduce constantemente en una menor inversión en la implementación de equipamiento de seguridad; elementos de protección personal, cantidad y calidad en las tenidas de trabajo, buzos y ropa térmica para bajas temperaturas, calidad de los zapatos de seguridad, etc. Otras prestaciones como transporte, casetas de vestimenta, agua fría, etc.

Cuestión importante es la reeducación y fisioterapia en caso de accidente grave, a objeto de volver al mismo puesto de trabajo, cuestión que en las empresas contratistas no sucede, como sí ocurre en los trabajadores de planta. Por lo general, en caso de reintegrarse, casi siempre es en otro puesto de trabajo, con menor remuneración.

CAPÍTULO V

EL PROGRESO EN LA SUBCONTRATACIÓN

1.- Análisis económico

Una de las consecuencias de la globalización es la descentralización productiva, por la que se abandona el paradigma de la empresa unitaria, omnicomprendiva de todas las etapas del proceso productivo en que se basaba el modelo fordista, externalizándose muchos de estos subprocesos con el fin de ser desarrollados por otros sujetos, manteniendo la unidad principal, en muchas ocasiones, únicamente el control de las actividades centrales o nucleares (Villavicencio, 2019: p. 155).

No siempre fue así. En la producción capitalista industrial se buscaba y se tenía éxito en la medida en que las empresas lograran integrar en una sola estructura de la manera más férrea posible las etapas y procesos, lo cual tuvo su culminación y símbolo en la gran empresa fordista verticalmente integrada. Esto quiere decir que las empresas se concebían como estructuras concentradas y cerradas, a cargo del conjunto del proceso de producción de algún bien o de alguna variedad, pequeña, de ellos. Esta integración involucraba tanto los mecanismos de concepción del negocio, los de autoridad y transmisión del mando así como los de ejecución de las obras principales y secundarias al quehacer central. En estas empresas la totalidad del proceso de producción ocurría en un mismo establecimiento único y grande, en el cual había una puerta de entrada para las materias primas y otra de salida para los productos terminados. Cada empresa se hacía cargo de fabricar todas las partes y piezas que componían un producto y mientras más concentrado estuviera este proceso, mayor era la rentabilidad de conjunto. Desde hace más de veinticinco años se ha producido como tendencia en la economía internacional el fenómeno inverso, de especialización y descentralización productiva, que ha dado paso a una red extendida de unidades semiautónomas o autónomas con formas elásticas de coordinación. La combinación de la especialización con la capacidad de flexibilidad se reconoce como parte de la clave de la competitividad y del éxito de las empresas modernas (Echeverría, 2010: p. 25). La externalización o tercerización de la producción y los servicios es una de las características del desarrollo actual de la economía globalizada (Echeverría, 2006; p. 3).

Este proceso de reorganización capitalista que fragmenta los grandes complejos industriales se basa en estrategias empresariales orientadas hacia la sustitución de relaciones subordinadas por redes contractuales de tipo comercial: concesiones, subcontratación, red de proveedores y otras figuras. En el nuevo esquema es cada vez menos importante la jerarquía y cada vez más importante el entramado en el que unas unidades se vinculan con otras. El plus de las empresas está dado por su ubicación estratégica en la trama de estas redes: cómo, cuándo y con quiénes se interconectan son las ecuaciones claves para moverse por la red y lograr sus objetivos (Echeverría, 2010: p. 26).

Si bien la descentralización productiva es un fenómeno que se viene desarrollando mundialmente desde hace unas cuantas décadas, en los últimos veinte años ha cobrado un impulso mayor, en el marco del surgimiento de nuevas formas de organización de la producción y del trabajo. Como se viene de decir, esta cuestión se ubica en la órbita de la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas (Colotuzzo y Uriarte, 2009: p. 10).

Así las cosas, la descentralización productiva consiste en un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Es decir, implica un desplazamiento de funciones o actividades que corresponden o podrían corresponder a un conjunto integrado, e indica la existencia de un proceso en el que participan entidades real o aparentemente independientes o autónomas: la que encarga la obra o servicio y la que asume tal encargo por contrato o subcontrato (Colotuzzo y Uriarte, 2009: p. 13). Desde la perspectiva económica y empresarial, entre las posibles causas de la descentralización se mencionan (entre otras):

- a) La reestructuración económica,
- b) El aumento de la competencia comercial que determina la necesidad de reducir costos,
- c) La revolución tecnológica,
- d) La necesidad de adaptarse a los cambios del mercado,
- e) La eficiencia técnica,
- h) El perfeccionamiento del producto final (Colotuzzo y Uriarte, 2009: p. 17).

De tal forma, la externalización permitiría alcanzar varios objetivos:

- a) Que la empresa se centre más en lo que mejor hace para obtener lucro y deje que otros manejen las funciones de apoyo que, aunque son básicas en el mantenimiento de la organización, no son productoras intrínsecas de beneficio empresarial;
- b) Al externalizar ciertas operaciones las empresas consiguen acceder a proveedores que debido a su especialización pueden ofrecer servicios a costos reducidos, evitando la adquisición de infraestructura para realizar actividades periféricas; y
- c) La externalización dota a las empresas de la flexibilidad que se precisa en mercados muy cambiantes y que se caracteriza porque los productos tienen cada vez ciclos de vida más corto (Colotuzzo y Uriarte, 2009: p. 18).

De esta manera, la externalización, la fragmentación de las empresas y la creación de nuevas articulaciones entre ellas, respondería principalmente a la “inserción” de Chile en la “economía global” (Hughes, 2013: p. 101).

En ese orden de cosas, este fenómeno da pábulo al nacimiento de relaciones de naturaleza triangular. Y éstas tiene su origen cuando la actividad desplazada hacia fuera de la empresa es asumida por una empresa, en principio, distinta y ajena, que asume la ejecución de dicha tarea desplazada con el uso de sus propios trabajadores, generando una suerte de triángulo laboral: la empresa que externaliza, la empresa que asume la actividad productiva externalizada y los trabajadores de esta última, que prestan servicios en los hechos para ambas (Ugarte, 2007: p. 122).

Ahora bien, la externalización laboral, como manifestación de la descentralización productiva, comprende tanto a la subcontratación como al suministro de trabajo (Rojas, 2010: p. 172).

No obstante, durante las últimas décadas, la subcontratación ha presentado un sostenido aumento en la industria minera nacional, alcanzando valores promedio cercanos al 70% de dotación subcontratada respecto del total. Así, la subcontratación introduciría una mayor flexibilidad en aspectos organizacionales, lo que permitiría reducir ciertos riesgos y costos (Roa, Sánchez y Cantallopts, 2021: p. 1). Durante el último tiempo las empresas mineras han intensificado la modalidad de subcontratación en sus operaciones, alcanzando valores promedio

cercanos al 70% de dotación subcontratada respecto del total. Esta modalidad, que en general es vista como una estrategia para enfrentar las volatilidades propias de la industria minera, pues permite mayor flexibilidad en aspectos organizacionales (Roa et al., 2021: p. 27).

Se indica que las empresas que optan por ella obtienen flexibilidad para responder de mejor manera a las variaciones del entorno, un considerable ahorro en costos y les permite enfocarse solamente en el giro de su negocio. El resultado es una fuerte inyección de eficiencia y dinamismo, que hace que las compañías sean más competitivas en el mercado en que se desenvuelven. Otro fenómeno virtuoso derivado del proceso de externalización de actividades se refiere al nacimiento de nuevas empresas, las que en la medida que crecen en especialización y tecnología, también crecen en cuanto a generación de puestos de trabajo, lo que disminuye las tasas de desempleo de las zonas contiguas, fomenta la aparición de nuevos servicios y dinamiza el comercio local (Pérez y Villalobos, 2009: p. 7).

En suma, la subcontratación es un fenómeno que se explica a partir de las diversas formas de organización empresarial, con impacto a nivel mundial (Donoso, 2015: p. 34).

2.- El paso de trabajador a empresario

La subcontratación ha dado paso a una rica fuente de emprendimiento empresarial. Una parte importante de las empresas contratistas que colaboran con las cupríferas fueron otrora trabajadores. En otras palabras, la subcontratación ha significado que trabajadores dependientes se independicen y formen su propia empresa contratista, dando paso a la inversión de capital, creación de puestos de trabajo, innovación y especialización, contribución tributaria, crecimiento personal y profesional, aumento de ingresos, contribuyendo de manera superlativa al crecimiento económico. El emprendimiento resulta importante por sus efectos positivos en la generación de empleos y en el crecimiento económico (Zamora-Boza, 2017: p. 2).

El paso de trabajador a empresario supone un camino virtuoso y apasionante, empero no exento de complejidades en tanto que intervienen múltiples variables. Algunas objetivas como el acceso a capital o la experiencia y conocimiento del rubro, y otras subjetivas como el temor al fracaso, capacidad de liderazgo y vocación. El ahorro y el capital de trabajo son fundamentales para cualquier proyecto de emprendimiento, porque ambos exigen disponer de recursos que posibiliten partir el negocio en las mejores condiciones posibles para lograr el éxito deseado. Tanto así, que la inversión en capital de trabajo puede incluso determinar el éxito o el fracaso de un emprendimiento (Díaz-Molina y Guillen Jara, 2014: p. 136).

Si bien es cierto, dichos elementos están presentes en cualquier tipo de emprendimiento, las ventajas de ser emprendedor son superlativas; autonomía, libertad financiera, desarrollo personal, profesional y en capacidades de liderazgo, competitividad, conocimiento en diversas áreas, adquisición de nuevas habilidades, contribución al crecimiento económico, creación de empleo, contribución tributaria, etc.

No obstante, una vez en el camino del emprendimiento no todo es fácil, en tanto que son latentes los riesgos de quiebra, la competencia, los vaivenes del mercado, las regulaciones estatales, incertidumbre sobre las *reglas del juego*, etc. Contribuir con bienes y servicios de mejor calidad al mejor precio no siempre tiene el camino del éxito asegurado, en tanto que hay otros factores de los cuales deben contemplarse.

En el caso de la subcontratación, las empresas contratistas deben competir por las licitaciones de las empresas mandantes, a las cuales postulan varias y solo una, por lo general, se

adjudica el contrato. Luego, una vez ganado el contrato con la mandante, todo debe marchar casi a la perfección, puesto que de eso depende la renovación de éste. Los incumplimientos en materia de higiene y seguridad, la tasa de accidentabilidad de sus trabajadores, los despidos masivos e injustificados, por un lado, y las actividades propias de la empresa contratista que decae en su calidad, por otro, son el condimento perfecto para perder la licitación.

Empero, lo anterior no es otra cosa que el llamado al cumplimiento de estándares de calidad en el desempeño y desarrollo de la empresa. Sólo la empresa que cumple a cabalidad sus funciones y derechos laborales, es aquella que demanda la colaboración de la empresa principal, y en consecuencia, renuevan los contratos licitados.

Es así como la empresa contratista “Elecon Maquinarias S.A.”, dedicada principalmente a trabajos de obras civiles, movimientos de tierra, servicios geoespaciales y gestión de proyectos multidisciplinarios, se ha adjudicado contratos en diversas empresas cupríferas, tales como Compañía Minera Inés de Collahuasi y Mantos Copper. En ésta última, por más de diez años ha colaborado en diversas tareas, contratando a un gran número de trabajadores, los cuales se desempeñan en la operación de maquinarias, administración, ejecución de proyectos, entre otras. Uno de sus socios fundadores fue trabajador de empresa contratista por varios años. Y fue en 1998 que, junto a otros colegas, decidieron emprender con una empresa cuyo objeto fue la mediana y gran minería, iniciativa que hoy está posicionada con éxito en diversas regiones del país.

CONCLUSIÓN

La institución de la subcontratación de trabajadores es una *moneda de dos caras*.

En una cara, se presenta la precarización emanada de sus dos fuentes; por un lado, institucionalizada, por otro, por parte del empleador. Institucionalizada, por cuanto la institución, por sí sola, constituye una debilitación y atomización de la fuerza sindical, dando pábulo, en la práctica, en diferencias abismales entre distintos sindicatos de trabajadores que realizan funciones similares atinentes al objeto principal de la industria o faena. Por parte del empleador, en tanto que en las industrias estudiadas, significó un retroceso en los derechos, beneficios y garantías, ya sea en trabajadores que fueron tercerizados, o en trabajadores que han permanecido por largos años en empresas contratistas demandando mejoras sustanciales equiparables a sus pares de planta (ambas, paradójicamente, colaboradores a una empresa mandante estatal).

En la otra, se presenta el progreso económico, no solo en las nuevas formas de organización empresarial que, a nivel global, buscan optimizar herramientas, tanto de reducción de costos como especialización e innovación, sino también una nutrida fuente de emprendimiento en la que un trabajador, cualquiera, emprenda con una empresa contratista y contribuya al desarrollo y crecimiento económico desarrollándose personal y profesionalmente como empresario colaborador.

Por otro lado, no es cierto que, *per se*, la subcontratación signifique, por sí sola, una brecha salarial. Pues, hay empresas contratistas en que, de acuerdo a su especialización y acercamiento al desarrollo del objeto o giro principal de la empresa, remuneran de casi idéntico salario que la empresa principal. Además, el salario, en tanto manifestación de la capacidad productiva de un trabajador, dice directa relación al desarrollo directo o indirecto del giro principal de la mandante. Es decir, mientras mas o menos, cerca o lejos, se esté del giro principal, mayor o menor será la remuneración. En otras palabras, la productividad se determina por la producción del giro principal de la empresa mandante.

Respecto a los Acuerdo Marco, ha sido la única solución de contrarrestar el aspecto negativo que genera la subcontratación. Gracias a esta herramienta de negociación, las empresas contratistas pueden negociar directamente con la empresa mandante y hacer, en gran parte,

justicia. Justicia por cuanto no hay una obligación legal de negociación colectiva entre mandante y contratistas, y también justicia por cuanto la colaboración al objeto o giro principal debe, de alguna forma, compensarse ciertamente. Y el Acuerdo Marco ha venido a cumplir ese papel.

En suma, la subcontratación es una determinada forma de organización empresarial y laboral que responde a una visión filosófica liberal, puesto que premia la iniciativa privada y el emprendimiento, empero a costa de la organización colectiva de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- 1.- Díaz-Molina, Iván y Guillén Jara, Juan Luis (2014): *De empleado a empresario*, Primera edición, Editorial Valente, Santiago de Chile.

Artículos

- 1.- Donoso Vergara, Paula (2015): “Aspectos de una relación triangular en la subcontratación laboral: Naturaleza jurídica y alcances de la obligación de cuidado de la empresa principal respecto de trabajadores de contratistas y subcontratistas que laboran en su obra o faena”, en *Revista chilena del derecho del trabajo y de la seguridad social*, Vol. 6, N°12, pp. 32-54.
- 2.- Hughes, María Fernanda (2013): “Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile”, en *Revista Horizontes Antropológicos*, N°39, pp. 99-124.
- 3.- Leiva Gómez, Sandra (2009): “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”, en *Revista Latinoamericana Polis*, N°24.
- 4.- Rojas Miño, Irene (2010): “La externalización laboral y la cesión ilegal de trabajadores en el sistema jurídico chileno”, en *Revista Ius et Praxis*, año 16, N°1, pp. 171-196.
- 5.- Ugarte, José Luis (2007): “Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores de trabajadores en la nueva ley chilena”, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ta Região*, N°30, pp. 122-137.
- 6.- Villavicencio Vega, Roberto (2019): “Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto”, en *Revista de Derecho (Valdivia)*, Vol. 22, N°2, pp. 143-164.

Artículos de revistas en línea

- 1.- Pérez, Patricio, Villalobos, Pablo (2009): “¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile?”, en *COCHILCO*. Disponible en: https://www.cochilco.cl/Listado%20Temtico/subcontratacion_DE0809.pdf
- 2.- Zamora-Boza, Clarisa (2018): “La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador”, en *Revista Espacios*, Vol. 39, N°7, Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p15.pdf>

Documentos

- 1.- Comisión Chilena del Cobre (2021): Roa, Cintia, Sánchez, Felipe y Cantallopts, Jorge, “Impacto en la subcontratación en la industria minera chilena”, Dirección de Estudios y Políticas Públicas, Chile.
- 2.- Dirección del Trabajo (2010): Echeverría Tortello, Magdalena, “La historia inconclusa de la subcontratación”, División de Estudios, Chile.
- 3.- Dirección del Trabajo (2006): Echeverría Tortello, Magdalena, “Los riesgos laborales de la subcontratación”, División de Estudios, Chile.
- 4.- Organización Internacional del Trabajo (2012): Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), “Del trabajo precario al trabajo decente”, Primera edición, Suiza.
- 5.- Organización Internacional del Trabajo (2009): Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia, “Descentralización, tercerización, subcontratación”, Primera edición, Suiza.

Periódicos

- 1.- Caamaño, Eduardo, Munilla, Verónica y Varas, Karla (15 de mayo de 2022). Los problemas de la subcontratación en Chile. *El Mostrador*. Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2022/05/15/los-problemas-de-la-subcontratacion-en-chile/>

Jurisprudencia

- 1.- Sentencia de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia (2020); Recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Causa Rol 122250-2020.