

DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA TERCEIRIZACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DEFINICIÓN DE EMPRESA EN CHILE

DA CONSOLIDAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO À PROBLEMÁTICA DEFINIÇÃO DE EMPRESA NO CHILE

Sebastián Pérez Sepúlveda*

La definición de empresa es un prisma clave desde el cual analizar el fenómeno complejo de la tercerización. El artículo aborda esta problemática desde el caso chileno, donde la definición de empresa ocupa un lugar central en la legislación laboral, con consecuencias sociales y políticas determinantes para el mundo del trabajo. El artículo está organizado en dos secciones. La primera sección analiza el proceso de consolidación y regulación de la tercerización en el país. A partir de este marco general, la segunda sección aborda más precisamente la definición de empresa y sus alcances a la luz de la realidad contemporánea de la tercerización en Chile.

PALABRAS CLAVE: Tercerización. Subcontratación. Empresa. Trabajo. Chile.

A definição de empresa é um elemento chave a partir da qual se analisa o complexo fenômeno da terceirização. O artigo aborda essa problemática a partir do caso chileno, em que a definição de empresa ocupa um lugar central na legislação trabalhista, com consequências sociais e políticas decisivas para o mundo do trabalho. O artigo está organizado em duas seções. A primeira seção analisa o processo de consolidação e regulação da terceirização no país. A partir desse marco geral, a segunda seção aborda mais precisamente a definição de empresa e seu escopo à luz da realidade contemporânea da terceirização no Chile.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização. Subcontratação. Empresa. Trabalho. Chile.

INTRODUCCIÓN

La tercerización es el nombre de un fenómeno complejo. Si ésta resulta de “la evaluación por parte de la empresa respecto de que un tercero podría realizar determinadas tareas con mayor eficiencia” (Basualdo *et al.*, 2014, p. 21), sus manifestaciones concretas varían de acuerdo al carácter de los actores involucrados, el tipo de relación que se establece entre ellos, además del lugar específico donde opera: dentro o fuera de las empresas matrices, a nivel nacional o internacional. Si bien estas prácticas no son nuevas en la historia global del capitalismo (Diddy, 2016), la centralidad y diversidad que han alcanzado en el modelo contemporáneo de acumulación (Battistini, 2018), han motivado un

intenso trabajo de conceptualización, donde se juega el alcance de las regulaciones laborales (Basualdo *et al.*, 2014; De la Garza, 2012).¹

Una arista clave del debate conceptual en torno a la tercerización dice relación con la definición de empresa. Esta dimensión no sólo guarda relación con la determinación de las responsabilidades patronales en la arena del derecho laboral, sino que también encierra una problemática sustantiva que resulta de las propias prácticas de tercerización. Y es que un factor relevante del fenómeno es el rango de funciones que son generalmente externalizadas, desde aquellas consideradas periféricas y transversales, hasta otras que forman parte de la actividad principal, ya sea de las líneas

* Université Paris Dauphine – PSL. Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales IRISSO. Place du Maréchal de Lattre de Tassigny, 75775. Cedex 16, Paris – França. perez.sep.sebastian@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-6096-7270>

¹ Pese a los avances en la materia, no existe un consenso transversal a nivel conceptual para hacer referencia al fenómeno en su complejidad. Es así como en algunos contextos de América Latina prima el concepto de *tercerización* (Argentina o Brasil), mientras que en otros se moviliza una noción amplia de *subcontratación* (Chile, Colombia o México), la que admite distinciones más específicas entre, por ejemplo, subcontratación laboral y suministro de trabajo.

productivas o de servicios propios de las empresas. Paradigmáticos son los casos de firmas multinacionales que externalizan su producción principal a escala global (Cingolani, 2019). Sin embargo, se trata de una práctica que realizan también empresas al interior de los mercados nacionales. En Chile, por ejemplo, del total de empresas que subcontrata, 56,7% externaliza su actividad principal. En estos casos, deja de ser trivial la pregunta sobre qué es lo que constituye una empresa si su actividad económica principal es regularmente realizada por terceros. Además de responder a una racionalidad capitalista de disminución de costos permanentes, transformando contratos laborales en contratos comerciales, esta práctica pone en juego los límites de la empresa, es decir, las fronteras que delimitan las funciones que forman parte de ella como también los actores que la *constituyen*, ya sea a la hora de negociar las condiciones laborales o, incluso, participar en su gobierno (Ferrerías, 2017). No se trata entonces sólo de una problemática teórica, sino también política.

El objetivo de este artículo es abordar esta problemática desde el caso chileno, donde la consolidación de la tercerización durante las últimas décadas involucra, de modo importante y regular, la externalización de la actividad principal de las empresas. Además, la definición de empresa ocupa un lugar clave en la legislación laboral, lo que genera consecuencias sociales y políticas determinantes en contextos de tercerización laboral. El artículo está organizado en dos secciones. La primera sección analiza de manera sintética el proceso de consolidación y regulación de la tercerización en el país. A partir de este marco general, la segunda sección analiza más precisamente la definición de empresa y sus alcances a la luz de la situación contemporánea de la tercerización en Chile.

TERCERIZACIÓN EN CHILE: consolidación y regulación

De ser una práctica marginal durante el período de desarrollista (1930-1973), la tercerización adquiere impulso durante la dictadura (1973-1990), fundamentalmente desde la década de 1980, para convertirse en un fenómeno transversal de la estructura productiva chilena luego de la transición política de 1990 (Echeverría, 2010). Si bien esta evolución coincide *grasso modo* con el cambio global de patrón de acumulación y el giro hacia la desconcentración productiva y la organización flexible del trabajo (De la Garza, 2012), la expansión de la tercerización en Chile no responde a impulsos endógenos de las unidades productivas, sino que, principalmente, a las condiciones socioeconómicas generadas por las reformas neoliberales implementadas desde 1975, forzando la adaptación de las empresas a la competencia internacional (Pérez Sepúlveda, 2020; Echeverría, 2010).

En efecto, si bien desde el golpe de Estado de 1973 aparecen medidas económicas tendientes a liberalizar progresivamente el mercado interno y disminuir las barreras aduaneras, el carácter de éstas cambia a lo largo de la dictadura (1973-1990). Diversos estudios (Gárate, 2013; Campero *et al.*, 1984) distinguen tres etapas a este respecto, la primera siendo más bien conservadora, bajo la idea de una “restauración del orden” (1973-1975). No es sino hasta 1975 que se impone la hegemonía neoliberal en el seno del régimen, a través del posicionamiento de economistas formados en la escuela de Chicago (los “Chicago boys”) en los principales puestos de la burocracia estatal. En esta etapa, “neoliberalismo ortodoxo” (1975-1983), la orientación de las reformas económicas adquiere una dimensión refundacional y se traduce en transformaciones estructurales que reconfigurarán las relaciones entre economía, política y sociedad, asignando, por una parte, un rol central al mercado en la economía y en

el funcionamiento de áreas sociales sensibles (seguridad social, educación, vivienda, entre otras), y relegando, por otra parte, la acción del Estado a una función subsidiaria. La crisis económica de 1982-1983 significará el fin de esta etapa “ortodoxa” para dar lugar a una etapa de “neoliberalismo pragmático” (1983-1990), la que, sobre la base de las transformaciones estructurales ya instaladas, integra mayor flexibilidad en materia de política económica. Ortodoxo o pragmático, se trata de una forma de neoliberalismo que, de acuerdo a Foucault (2004), en lugar de apuntar al establecimiento de condiciones de funcionamiento del mercado en el espacio económico, propio del ordo liberalismo, se orienta más bien a extender la racionalidad de mercado y la lógica empresa hacia el conjunto de las esferas sociales, lo que explica el carácter subsidiario atribuido al Estado frente a la centralidad societal que adquiere el mercado en Chile.

En este proceso general, la legislación laboral ha jugado un rol fundamental a través del Plan Laboral de 1979,² sobre lo que volveremos más adelante. Sin embargo, es preciso señalar que en el marco de esta transformación de la regulación laboral se eliminan las barreras jurídicas de la subcontratación, en particular dos de las tres restricciones principales que existían en la materia: a) la prohibición de externalizar funciones que formaran parte de las actividades permanentes de las empresas y b) la obligación de asegurar iguales condiciones laborales para trabajadores subcontratados en la industria minera, quedando sólo vigente la responsabilidad subsidiaria de las empresas principales respecto de las condiciones laborales de trabajadores subcontratados (Echeverría, 2010).

De ser una estrategia cada vez más recurrente de racionalización productiva du-

rante la década de 1980, la subcontratación aparece, durante la década siguiente, como un elemento central de los encadenamientos productivos en distintos sectores, generando efectos de precarización del trabajo (Abramo *et al.*, 1997; Agacino *et al.*, 1995; Díaz, 1995). Es así como algunos estudios sectoriales comenzarán a tematizar el *problema de la subcontratación* (Agacino *et al.*, 1998; Escobar *et al.*, 1996). En paralelo, otras investigaciones darán cuenta de las inseguridades laborales que produce otra forma de subcontratación, ajena a toda regulación laboral y que será conceptualizada más tarde como *suministro de trabajo* (Echeverría, 2010). Las encuestas laborales (ENCLA) realizadas periódicamente por la Dirección del Trabajo desde 1999 permitirán confirmar estas tendencias, además de estimar la magnitud del fenómeno: a comienzo de los años 2000, más del 50% de las empresas del país subcontrata algunas de sus actividades, mientras que la proporción de fuerza de trabajo suministrada no supera el 8% en las empresas (Dirección del Trabajo, 2005).³ Así consolidado, el fenómeno al que alude la tercerización será comprendido en Chile a través de una noción amplia de *subcontratación* o bien de *externalización*.

Sobre la base del conocimiento empírico acumulado y del debate conceptual desarrollado al alero de la OIT (Echeverría, 2010; Basualdo *et al.*, 2014), se promulga en 2006 – esto es, casi tres décadas después del Plan Laboral – la Ley 20.123, conocida como “Ley de subcontratación”, la que aporta un marco normativo para el fenómeno de la tercerización. Sin embargo, esta regulación toma forma en un contexto marcado por huelgas y movilizaciones de sindicatos de trabajadores tercerizados del sector exportador, las que irrumpen en la esfera pública, otorgándole visibilidad y con-

² El Plan Laboral es el nombre con el que se conoce a los Decretos de ley 2.756 sobre sindicatos y 2.758 sobre negociación colectiva de 1979. Estos aparecen seis años después de la suspensión de los derechos colectivos que impone la Junta Militar luego del golpe de Estado de 1973. También se asocian al Plan Laboral los Decretos de ley 2.200 de 1978, 2.950 de 1979 y la Ley 18.081 de 1981 que entrega coherencia al conjunto de cuerpos legales, lo que será refundido en un nuevo Código del Trabajo en 1987.

³ Con representación estadística nacional, la Encuesta Laboral (ENCLA) tiene como unidad de análisis las empresas de más de 5 trabajadores. Si bien la ENCLA se aplica desde 1998, la versión de 1999 cuenta con las precisiones metodológicas necesarias, en materia de externalización, que permiten la comparación de resultados con las mediciones posteriores. Para más detalles ver Informes de resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA), disponibles en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones (31/08/2021)

sistencia social al fenómeno de la subcontratación, además de evidenciar los límites de la propia regulación (Pérez Sepúlveda, 2020; López, 2008). En efecto, la Ley 20.123 incorpora nuevas disposiciones, pero sin buscar limitar la tercerización. Define dos regímenes de trabajo: la *subcontratación laboral*, que concentra subordinación y dependencia en la figura del contratista como empleador de la fuerza de trabajo tercerizada, y el *suministro de trabajo*, que consagra, por el contrario, una relación triangular entre *trabajador suministrado*, *empresa de servicios transitorios*, que provee, como actividad exclusiva, fuerza de trabajo temporal y *empresa usuaria* que organiza y dirige el personal suministrado. Además, establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, la que puede, no obstante, devenir subsidiaria si la empresa mandante demuestra una vigilancia sistemática de las obligaciones laborales de los contratistas. Por el contrario, la empresa usuaria es siempre subsidiariamente responsable de las condiciones laborales del personal suministrado (Pérez Sepúlveda, 2020).

Sin embargo, la Ley 20.123 no integra exigencias respecto de la igualdad de condiciones laborales entre trabajadores de planta y tercerizados, tampoco limitaciones respecto de las funciones que es posible externalizar, lo que se suma a la ausencia de prerrogativas en las labores de fiscalización de la Inspección del trabajo (Pérez Sepúlveda, 2020; Echeverría, 2010; López, 2008). Estos vacíos constituyen elementos problemáticos que limitarán el alcance de la regulación, además de tener implicancias determinantes para el mundo del trabajo al considerar, en conjunto, la lógica de la legislación laboral y el carácter de la modernización de las empresas.

La doble lógica de la legislación laboral en Chile

En el marco de la reconfiguración social que resulta de las transformaciones

neoliberales, las reformas laborales ocupan un lugar estratégico, no sólo por su orientación y profundidad, sino también porque anticiparon y, de alguna manera, sostuvieron la transformación capitalista desde los años 80 al disminuir los costos laborales (Martínez *et al.*, 1996). En efecto, el Plan Laboral de 1979 termina con los dispositivos de protección del empleo, la intervención del Estado en las relaciones laborales y el modelo sindical del antiguo Código del trabajo (Campero *et al.*, 1984), e introduce una *doble lógica* en la legislación. Por una parte, la flexibilidad del empleo, abarcando contratos, jornadas, salarios, entre otros aspectos, además del libre despido. Por otra parte, la restricción de los derechos colectivos, eliminando la titularidad sindical de las negociaciones colectivas, las cuales son explícitamente delimitadas a nivel de empresa y cuyo procedimiento incluye un derecho de huelga con duración máxima y posibilidad de reemplazo de trabajadores.

Como en varias otras materias de la institucionalidad heredada de la dictadura, la legislación laboral se consolida desde 1990 en adelante sin modificaciones estructurales. A nivel individual se introduce una política de salario mínimo y se incrementa la indemnización por años de servicio, pero se mantiene la flexibilidad de despido bajo la figura de “necesidades de la empresa” (art. 161 del Código del trabajo). Además se crea en 2001 un seguro de desempleo basado en cuentas individuales – similar al sistema de pensiones basado desde 1980 en la capitalización individual – y se avanza en mayor flexibilidad mediante la institucionalización del teletrabajo, la polifuncionalidad y los contratos de tiempo parcial. A nivel colectivo, las negociaciones colectivas supra-empresa quedan sometidas al acuerdo de los empleadores implicados, se elimina la duración máxima de las huelgas y se disminuyen los cuórum para formar sindicatos (Narbona, 2015). La última reforma laboral de 2017 eliminó el reemplazo en huelga, pero obliga a las y los trabajadores movilizados a asegurar ser-

vicios mínimos en las respectivas empresas; además, buscó reinstaurar el monopolio sindical de la negociación colectiva, lo que fue rechazado por el Tribunal Constitucional. Como resultado, las reformas laborales han profundizado la lógica flexibilizadora, sin modificar aspectos esenciales del sindicalismo de empresa que impuso el Plan Laboral de 1979.

Modernización de las empresas: subcontratación y autoritarismo

Como en otros países de la región, en Chile la adaptación de las empresas a la competencia internacional no se apoyó en procesos de innovación tecnológica, sino que en una racionalización productiva orientada a la disminución de costos laborales, donde las prácticas de subcontratación han jugado un rol estratégico. Así lo señalan diversos estudios sectoriales (Abramo *et al.*, 1997; Agacino *et al.*, 1995; Díaz, 1995; Escobar *et al.*, 1996), de los cuales se desprende que la subcontratación de funciones periféricas y principales se convirtió en una práctica central de las empresas. Además, salvo en el sector minero donde existe mayor diversidad de empresas contratistas, la mayoría de éstas corresponde a unidades económicas de tamaño pequeño o mediano, con capacidades primarias (tecnología mínima, trabajo manual intenso y de baja calificación) y dependencia respecto de las empresas principales. Los encadenamientos productivos toman así la forma de estructuras verticales que se extienden, en algunos sectores, desde grandes holdings hasta el trabajo a domicilio.

El estudio de Ramos (2009) confirma la consolidación de estas tendencias hacia la década de los 2000, caracterizando la modernización de las empresas chilenas como un *post-fordismo desbalanceado*, en la medida que se ha privilegiado la dimensión de flexibilización del empleo, por sobre la participación de los actores laborales en la organización productiva que supondría tal paradigma. En

efecto, las empresas no establecen instancias sistemáticas de participación de trabajadores en la gestión del trabajo, toda iniciativa de este tipo se reduce a gerencias y jefaturas.⁴ Estudios recientes señalan la prevalencia de esquemas organizacionales en los que priman la verticalidad del mando o el formalismo de la regla, principios que colisionan con expectativas de jefaturas más horizontales por parte de las y los trabajadores (Araujo, 2016). Autoritarismo interno que se reproduce hacia el exterior de las empresas, en la medida que en las redes de subcontratación prima la verticalidad, los vínculos de mercado y la ausencia de transferencia tecnológica, a excepción de las empresas que comparten vínculos de propiedad (Ramos, 2009).

Impactos en el mundo del trabajo: tercerización y precariedad

Las transformaciones neoliberales han tenido consecuencias determinantes para el mundo del trabajo. Junto con la desestructuraron los actores sindicales del período desarrollista a través de la represión política de la dictadura y las transformaciones económicas, la flexibilización radical del empleo ha significado una fuente permanente de fragmentación de las clases trabajadoras desde el Plan Laboral, al generar un mercado del trabajo altamente precario. En efecto, de acuerdo a la ENCLA 2019 (Dirección del Trabajo, 2020), pese a que el salariado sigue siendo mayoritario (64%), éste no asegura estabilidad. Por una parte, la proporción de contratos permanentes cae de 82,8% a 69,8% entre 1998 y 2018 y los contratos temporales tienden a reproducirse en el tiempo: sólo 40% de éstos se convierte en un contrato permanente. Por otra parte, la duraci-

⁴ En la regulación laboral, la negociación colectiva excluye, por ejemplo, “aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa” (art. 306 del Código del Trabajo). Los comités paritarios (trabajadores y empleadores), son una excepción y abordan aspectos relativos a la higiene y la seguridad de los establecimientos de trabajo. La Ley 20.123 obliga la constitución de comités paritarios de “faenas” que deben incluir la representación de trabajadores subcontratados.

ón efectiva de éstos últimos es más bien breve, pues 63,9% de ellos datan de menos de 5 años. Además de la inestabilidad, el 50% de los asalariados recibe una remuneración inferior a la línea de la pobreza para un hogar de 4 personas, lo que se traduce en un endeudamiento devenido estructural (Durán *et al.*, 2020). A estas condiciones precarias se suma la otra lógica del Plan Laboral: el sindicalismo de empresa con escaso poder negociador. La mayoría de los sindicatos en Chile son pequeños: el 50,7% tiene menos de 37 miembros (Durán *et al.*, 2015) y tienen mínima presencia en las empresas, puesto que en 95,3% de éstas nunca ha existido un sindicato y la negociación colectiva existe sólo en 6% de ellas (Dirección del Trabajo, 2020).

Ambas lógicas de la legislación laboral se refuerzan en contextos de tercerización. El sindicalismo de empresa intensifica la fragmentación de los colectivos de trabajo que produce la tercerización, por el hecho de circunscribir la negociación colectiva al empleador directo, es decir, a la empresa intermediaria o contratista, las que son en su mayoría empresas de menor tamaño.⁵ Esta fragmentación reforzada redundaría en mayor precariedad de la fuerza de trabajo tercerizada, ya que, por una parte, la incidencia de contratos temporales es mayor en el personal subcontratado (40%) y suministrado (39%) que en el personal de planta (26%).⁶ Por otra parte, se constata una brecha salarial de 15,1%, en promedio, favorable al personal directo, diferencia que es más importante en los sectores de industria

(20,1%), comercio (28,8%), minería (83,9%) y actividades financieras y seguros (163,5%) (Durán *et al.*, 2020).

Este último aspecto responde a la ausencia de un principio de igualdad de condiciones laborales en la Ley de subcontratación. Sin embargo, una cuestión de fondo en este marco general de la tercerización tiene que ver con lo que define una empresa. Por una parte, la tercerización fragmenta los colectivos de trabajo, fragmentación que es reforzada, como se ha dicho, por el modelo de relaciones laborales al circunscribir el radio de acción sindical a la empresa. Por otra parte, la externalización de un espectro amplio de funciones, incluidas la actividad principal, desdibuja los límites concretos de la empresa. La Ley 20.123 no establece restricciones a este respecto, lo que redundaría, como veremos, en una subcontratación importante de las actividades principales de las empresas. ¿Qué es lo que define una empresa si sus límites se desdibujan en contextos de tercerización?

DEFINIR LA EMPRESA: una cuestión política

La tercerización no sólo ha generado un debate en los países industrializados respecto del límite de estas estrategias empresariales (De la Garza, 2012). Además de la preocupación creciente por los efectos sobre las condiciones del trabajo tercerizado (Descolonges, 2011), existe una discusión interesante respecto de la manera en que estas prácticas tensionan la comprensión habitual de los espacios laborales (Weil, 2014). Discusión que es recogida por una crítica normativa al carácter autoritario del ejercicio del poder en las empresas, consideradas como “gobiernos privados” (Anderson, 2017); crítica que ha buscado generar los elementos teóricos para sustentar la tesis de su democratización (Landemore *et al.*, 2016). Uno de los elementos centrales en este desarrollo es lo que lo Isabelle Ferreras denomina

⁵ Del total de empresas subcontratadas, 74,2% son empresas de menos de 50 trabajadores, según la ENCLA 2019 (Dirección del Trabajo, 2020).

⁶ Dado que la ENCLA tiene como unidad de análisis la empresa, las estimaciones relativas a las características de la fuerza de trabajo son menos precisas. Para esto último, el instrumento más adecuado es la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), encuesta trimestral de representación nacional, aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y que desde 2010 integra variables que permiten estimar la fuerza de trabajo tercerizada. Los valores presentados más arriba corresponden a la medición del trimestre octubre-diciembre de 2019 y fueron obtenidos a través de cruces estadísticos realizados en la plataforma web *Banco de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*, accesible a través del sitio web del Instituto Nacional de Estadística, ver: Ocupación y desocupación (ine.cl) (31/08/2021).

reductio ad corporationem, esto es, la reducción de la definición de la empresa capitalista, en tanto organización, a la idea de *corporación* o *sociedad comercial* (Ferrerías, 2017). Ésta última corresponde a la estructura jurídica que organiza al capital, es decir, socios o inversionistas, quienes “son sólo propietarios de acciones emitidas por las sociedades comerciales que sirven de soporte jurídico a las empresas, no son propietarios de las empresas” (Robé, 2009, p. 33). Si la empresa es una entidad distinta y socialmente más amplia que su estructura jurídica, deja de ser normativamente legítimo que su gobierno sea monopolizado por quienes aportan capital, debiendo integrar en este ejercicio otros actores que forman parte de la empresa. Si bien parece razonable incluir a las y los trabajadores, la definición de quienes *constituyen* la empresa y debiesen, por tanto, participar en su gobierno se torna más compleja en situaciones de tercerización, donde las funciones de la empresa se externalizan, los espacios y colectivos laborales se segmentan y, al mismo tiempo, se constata que, lejos de toda horizontalidad, las redes de subcontratación se organizan en base a relaciones de poder (Ferrerías, 2017; Weil, 2014; Chassagnon, 2011). Definir la empresa no es, por tanto, una cuestión meramente teórica, sino también política.

La disputa por la definición de empresa

En Chile, la definición de empresa ocupa un lugar clave en el Código del Trabajo: “Para todos los efectos de la legislación laboral y de la seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales o inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para fines económicos, sociales, culturales o benéficos, *dotada de una identidad legal determinada*” (art. 3, énfasis nuestro). Existe, por tanto, una equivalencia jurídica entre empresa, empleador e identidad legal determinada, la que corresponde a un *rol único tributario* (RUT) atribuido por el

Servicio de Impuestos Internos. Esta definición tiene consecuencias sensibles en contextos de tercerización, toda vez que cada RUT hace figura de empleador para la respectiva fuerza de trabajo. Esto significa que los derechos individuales (pago de cotizaciones, de gratificaciones legales o de eventuales indemnizaciones) como los derechos colectivos (sindicalización y negociación colectiva) están sujetos y delimitados a la identidad legal que emplea y los márgenes de capital que ésta declare, lo que fragmenta la fuerza de trabajo y aísla la empresa principal que controla la cadena de externalización y la acumulación.

En torno a estas consecuencias, la definición de empresa ha estado en disputa en Chile en años recientes, al menos, en tres momentos distintos. En primer lugar, la propia tramitación de la Ley 20.123 incluía cambios en la definición de empresa. En concreto, por iniciativa de parlamentarios socialistas, la norma incluía una nueva definición de empresa que eliminaba la identidad legal determinada, pero sólo para efectos de la norma en cuestión, es decir, para ser aplicada en contextos de subcontratación. Se buscaba con ello evitar las consecuencias que mencionamos más arriba. Sin embargo, pese a que la norma fue aprobada en el Congreso con esta nueva definición, parlamentarios de la oposición de derecha presentaron un requerimiento frente al Tribunal Constitucional, argumentando que tal disposición limitaba el derecho de empresa consagrado en la Constitución política de 1980. El fallo del Tribunal Constitucional anuló, finalmente, el cambio en la definición de empresa, pero el fundamento de la decisión no recogió el argumento presentado por el requerimiento opositor, sino que planteó un vicio de procedimiento legislativo. El Tribunal Constitucional estimó que el cambio en la definición de empresa tendría consecuencias en materia de seguridad social y la Constitución determina que el Poder Ejecutivo tiene iniciativa exclusiva en esta materia, como la iniciativa fue presentada por parlamentarios sin patrocinio explícito del

gobierno, tal cambio fue declarado inconstitucional (Pérez Sepúlveda, 2018).

Un segundo momento tiene que ver con las movilizaciones y huelgas de trabajadores subcontratados en el contexto de tramitación y entrada en vigencia de la Ley 20.123. Principalmente en la industria minera y forestal, estas movilizaciones sindicales de trabajadores subcontratados estaban orientadas a negociar directamente con las respectivas empresas principales. Recordemos que la negociación colectiva puede eventualmente desarrollarse más allá de la empresa (contratista en este caso) a condición de contar con el acuerdo de los empleadores implicados (contratistas y principal), pero éstas últimas se han negado sistemáticamente a negociar con trabajadores tercerizados. Mediante la ocupación de espacios de trabajo y bloqueo de vías de acceso, los trabajadores perseguían el objetivo primario de hacer efectiva la huelga y la paralización de la producción, para presionar a las empresas principales. Si bien los resultados concretos difieren de un sector a otro, la interpelación a las empresas principales y, en algunos casos, el establecimiento efectivo de negociaciones colectivas de largo alcance ha tenido efectos trascendentales. Por una parte, estas experiencias rompen con el sindicalismo de empresa, abriendo un ciclo de revitalización de la acción sindical perceptible hasta 2019 (Observatorio de Huelgas Laborales, 2020). Por otra parte, estas experiencias desbordan, en la práctica, la definición jurídica de empresa desde sus realidades materiales, remontando las propias cadenas de externalización para interpelar a la empresa principal, considerada la “verdadera” empleadora (Pérez Sepúlveda, 2018).

Finalmente, otro momento clave corresponde a la promulgación de la Ley 20.760

de 2014, conocida como *Ley de “multi-RUT”* por buscar terminar con la práctica abusiva que consiste en la subdivisión artificial de las empresas en una multiplicidad de identidades legales o RUT (López, 2008). Si bien esta ley permite imputar responsabilidades laborales más allá de la identidad legal que figura como empleador, establece condiciones adicionales (dirección común, similitud o complementariedad de productos o servicios y la figura de un controlador común) a la manera en que la jurisprudencia había operado en estos casos (Ugarte, 2013). Con todo, este episodio revela, como los anteriores, que si bien la identidad legal determinada sigue predominando en la legislación laboral, esta ficción jurídica no agota la definición de empresa, la que sigue estando en disputa, particularmente en contextos de tercerización.

Tercerización: cambios y continuidades

Estimaciones recientes evidencian algunos cambios en el fenómeno de la tercerización. De acuerdo a la ENCLA, disminuye la proporción de empresas que subcontrata de 37,8% a 8,3% entre 2011 y 2019, mientras que el suministro temporal de trabajadores se ha mantenido en valores bajos desde 2008 (Tabla 1), lo que puede estar relacionado con la entrada en vigencia de las leyes 20.123 y 20.760.

Sin embargo, estos cambios no indican necesariamente la desaparición del fenómeno. La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadística permite una aproximación diferente al estimar el volumen de fuerza de trabajo implicada en estos regímenes de trabajo (Tabla 2). Considerando la evolución entre 2010 y 2019 (antes de la pan-

Tabla 1 - Empresas que utilizan subcontratación y suministro de trabajo (1999-2019)

	1999	2002	2004	2006	2008	2011	2014	2019
Subcontratación	42,9%	51,5%	50,5%	41,2%	30,5%	37,8%	17,6%	8,3%
Suministro	-	-	-	9,4%	2,8%	3,6%	1,2%	3,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de Informes de resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA) para los años respectivos. Informes disponibles en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones.

demia de Covid-19), se constata el crecimiento bruto y relativo de la fuerza de trabajo tercerizada. En efecto, ésta aumenta de 700.229 a 1.114.485 personas, lo que significa un crecimiento del 59%, muy por sobre el crecimiento del personal directo (16%). Este cambio incrementa el peso relativo de la tercerización en el empleo de 13,3% a 17,3%, lo que se explica principalmente por el crecimiento del personal suministrado (174%). Si bien la proporción de trabajadores subcontratados ha permanecido relativamente estable, en torno al 10% del empleo, se constata un crecimiento bruto de 117.758 puestos de trabajo bajo esta modalidad en la última década.

una proporción creciente de fuerza de trabajo (Pérez Sepúlveda, 2020). En cualquier caso, 18% de las empresas en Chile participa de redes de subcontratación, ya sea como empresa principal o como contratista.⁸

Con todo, un elemento central para nuestra problemática dice relación con la subcontratación de la actividad principal, la que se ha consolidado en los últimos 20 años dentro del universo de empresas que subcontrata (Tabla 3). En efecto, de ser una práctica menor en 1999 (14,5%) se ha transformado en la principal orientación de subcontratación en 2019 (56,7%), desplazando en peso relativo a la subcontratación de otras actividades. Esta conso-

Tabla 2 - Fuerza de trabajo según régimen de trabajo (tipo de contratación), 2010-2019

	2010	%	2019	%	Diferencia 2010-2019	Crecimiento 2010-2019
Personal Directo	4.594.429	86,8%	5.336.973	82,7%	742.544	16%
Subcontratado	517.955	9,8%	635.713	9,9%	117.758	23%
Suministrado	162.361	3,1%	444.778	6,9%	282.417	174%
Enganche	19.913	0,4%	33.994	0,5%	14.081	71%
Subtotal tercerizado	700.229	13,3%	1.114.485	17,3%	414.256	59%
Total	5.294.658	100%	6.451.458	100%	1.156.800	22%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo 2010 y 2019 (trimestre oct-dic).⁷

Tabla 3 - Empresas que subcontratan actividad principal del total que subcontrata (1999-2019)

1999	2002	2004	2006	2008	2011	2014	2019
14,5%	17,7%	20,7%	32,6%	31,6%	24,1%	43,7%	56,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de Informes de resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA) para los años respectivos. Informes disponibles en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones

A la luz de estos datos es posible sugerir la hipótesis según la cual, lejos de desaparecer, la tercerización cambia de configuración: las empresas recurrirían en menos oportunidades a la subcontratación y el suministro, pero de manera cada vez más intensiva, movilizan-

do la mano también con una proporción creciente de fuerza de trabajo implicada en este tipo de externalización, pasando de 50,9% a 57,3% del total del personal subcontratado, entre 2014 y 2019.⁹ Finalmente,

⁸ Existe una proporción mínima de empresas (1,7%) que subcontrata actividades y es, al mismo tiempo, subcontratada por otras empresas, según la ENCLA2019 (Dirección del Trabajo, 2020).

⁹ Aproximación teórica estimada en base al número de trabajadores subcontratados para actividad principal, consignado en ENCLA 2014 (Dirección del Trabajo, 2015) y ENCLA 2019 (Dirección del Trabajo, 2020), sobre el total de personal subcontratado estimado por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para los años respectivos, obtenidos a través del Banco de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, accesible a través del sitio web del Instituto

⁷ Los cruces estadísticos fueron realizados a través de la plataforma web Banco de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, accesible a través del sitio web del Instituto Nacional de Estadística, ver: Ocupación y desocupación (ine.cl) (31/08/2021). La Encuesta Nacional de Empleo distingue la fuerza de trabajo tercerizada en tres modalidades: subcontrato, suministro y enganche. Esta última es tradicional y marginal en la estructura del empleo. La categoría "Subtotal tercerizado" corresponde a la sumatoria simple de las tres modalidades.

Tabla 4 - Lugar donde se desarrolla actividad subcontratada (2019)

	Al interior de empresa principal	Dentro y fuera de la empresa principal	Fuera de la empresa principal
Actividad principal	42,9%	18,3%	38,8%
Otras actividades	52,4%	31,4%	16,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de Informe de resultados Encuesta Laboral (ENCLA) 2019 (Dirección del Trabajo, 2020, p. 304 y 307).

te, un último elemento a destacar dice relación con el lugar en el que opera la subcontratación (Tabla 4). A este respecto, se constata que la tercerización produce espacios laborales altamente segmentados o fisurados (Weil, 2014), toda vez que la subcontratación en general se desarrolla principalmente en las dependencias de las empresas principales, lo que es más acentuado en el caso de actividades periféricas (52,4%), que en el caso de la actividad principal (42,9%), la que se ejerce también de modo relevante al exterior de las empresas principales (38,8%).

Los elementos presentados permiten esbozar una visión global de la magnitud contemporánea de la tercerización en Chile, donde la subcontratación de la actividad principal se ha vuelto central, lo que tiene consecuencias relevantes. Por una parte, esta práctica pone en duda el objetivo de especialización que orientaría a las empresas que externalizan para concentrarse en el *cœur du métier*. Antes bien, la externalización de tareas propias del corazón de la actividad revela que se trataría de una estrategia que busca disminuir permanentemente los costos del trabajo, al transformar contratos laborales en contratos comerciales. Por otra parte, esta práctica tensiona, esta vez desde la realidad material y cotidiana de las empresas, la abstracción jurídica que define la empresa en la legislación laboral. En efecto, la conjugación de identidades legales no logra dar cuenta de la realidad sociológica compleja de la producción tercerizada, generando una indeterminación que desnaturaliza los límites de la empresa y de sus actores *constitutivos*.

CONCLUSIÓN

El objetivo del artículo ha sido destacar la centralidad de la definición de empresa en el marco general de la consolidación de la tercerización en Chile. Se ha constatado que la legislación laboral refuerza la fragmentación material de las clases trabajadoras sometidas a la tercerización, precarizando las condiciones de trabajo. Efectos que reposan en la definición de empresa contenida en el Código del Trabajo, al establecer la equivalencia entre empresa, empleador e identidad jurídica, lo que delimita los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y, al mismo tiempo, aísla la empresa principal que controla la cadena de externalización y la acumulación.

Sin embargo, distintos procesos asociados a la tercerización, como también su propia realidad material – en particular la amplitud de la subcontratación de la actividad principal – tensionan la definición jurídica de la empresa. A partir de estos elementos, los límites de la definición de empresas se desnaturalizan para ser sometidos constantemente a prueba, tanto en la arena del derecho laboral como en la experiencia cotidiana del trabajo y de la lucha sindical. Desbordando la ficción jurídica, la indeterminación que recorre la definición de empresa es lo que le entrega su dimensión propiamente *política*, ya que en ello se juega no sólo la determinación de su composición y de sus fronteras, sino que también la definición de los actores que la *constituyen* y que están habilitados para incidir de su organización.

Observar el fenómeno de la tercerización desde esta perspectiva entrega pistas para analizar críticamente el llamado capitalismo de plataformas, toda vez que las aplicaciones

Nacional de Estadística, ver: Ocupación y desocupación (ine.cl) (31/08/2021).

parecieran llevar al extremo la abstracción de la definición de empresa, donde convergen ficciones jurídicas y digitales.

Recebido para Publicação em 17 de junho de 2021
Aceito em 13 de outubro de 2021

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. *et al.* Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance. In: NOVICK, M.; GALLART, M. (Org.). *Competitividad, redes productivas y competencias laborales: ¿homogeneidad o segmentación?*. Montevideo: OIT/Cinterfor, 1997. p. 145-191.
- AGACINO, R. *et al.* La industria chilena: ajuste, evolución, innovaciones y perspectivas. Santiago: OIT, 1995. 86p.
- AGACINO, R. *et al.* *Capital transnacional y trabajo: el desarrollo minero en Chile*. Santiago: LOM-PET, 1998. 247p.
- ANDERSON, E. *Private government. How employers rule our lives and why we don't talk about it*. Princeton University Press, 2017. 224p.
- ARAUJO, K. *El miedo a los subordinados*. Una teoría de la autoridad. Santiago: LOM, 2016.
- BASUALDO, V. *et al.* *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2014. 304p.
- BATTISTINI, O. ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna?. *Sociológica*, año 33, n. 93, p. 281-318. 2018.
- CAMPERO, G. *et al.* *El movimiento sindical en el régimen militar chileno: 1973-1981*. Santiago: Instituto Latinoamericano de Estudios del Trabajo, 1984. 380p.
- CHASSAGNON, V. The network firm as a single real entity: beyond the aggregated of distinct legal entities. *Journal of Economic Issues*, n. 45, p. 113-136. 2011.
- CINGOLANI, P. Un capitalisme à l'âge de l'accès ? De l'actionnaire à l'externalisation. Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2019. Disponible en : <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/working-papers>. Acceso el 10.01.2021.
- DE LA GARZA, E. La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. In: CÉLIS, J. (Org.). *La subcontratación en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2012. p. 15-37.
- DESCOLONGES, M. *Des travailleurs à protéger*. L'action collective au sein de la sous-traitance. Paris: Hermann, 2011. 153p.
- DÍAZ, A. *La industria chilena entre 1970-1994: de la sustitución de importaciones a la segunda fase exportadora*. Santiago: CEPAL, 1995. 49p.
- DIDRY, C. *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*. Paris: La Dispute, 2016. 244p.
- DURÁN, G. *et al.* *Los verdaderos sueldos de Chile*. Santiago: Fundación SOL, 2020. Disponible en: <https://fundacionsol.cl>. Acceso el: 31/08/2020
- DURÁN, G. *et al.* *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico y evidencia comparada*. Santiago: Fundación SOL, 2015. Disponible en: <https://fundacionsol.cl>. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2019, Informe de resultados de la Novena Encuesta Laboral*. Santiago, 2020. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2014, Informe de Resultados de la Octava Encuesta Laboral*. Santiago, 2015. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2011, Informe de Resultados de la Séptima Encuesta Laboral*. Santiago, 2012. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2008, Informe de Resultados de la Sexta Encuesta Laboral*. Santiago, 2009. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2006, Informe de resultados de la Quinta Encuesta Laboral*. Santiago, 2007. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2004, Informe de resultados de la Cuarta Encuesta Laboral*. Santiago, 2005. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 2002, Relaciones de trabajo y empleo en Chile*. Santiago, 2003. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *ENCLA 1999, Informe de Resultados Encuesta Laboral*. Santiago, 2003. Disponible en: Encuesta Laboral (Encla) - DT - Publicaciones. Acceso el: 31/08/2020
- ECHEVERRÍA, M. *La historia inconclusa de la subcontratación*. Santiago: Dirección del Trabajo, 2010. 186p.
- ESCOBAR, P. *et al.* *El sector forestal en Chile: crecimiento y precarización del empleo*. Santiago: PET, 1996. 190p.
- FERRERAS, I. *Firms as political entities. Saving democracy through Economic bicameralism*. New York: Cambridge University Press, 2017. 213p.
- FOUCAULT, M. *Naissance de la biopolitique*. Cours au Collège de France, 1978-1979. Paris: Seuil, 2004.
- GÁRATE, M. *La revolución capitalista de Chile (1973-2003)*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2013. 589p.
- LANDEMORE, H. *et al.* In defense of workplace democracy: towards a justification of the Firm-State analogy. *Political Theory*, n. 44, pp. 53-81. 2016.
- LÓPEZ, D. *Subcontratación y conflictos laborales*. Santiago: Universidad Central, 2008. 56p.
- MARTÍNEZ, J. *et al.* *Chile: The great transformation*. Washington: The Brookings Institution, 1996. 168p.
- NARBONA, K. *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno*. Santiago: Fundación SOL, 2015. Disponible en: <https://fundacionsol.cl>. Acceso el: 31/08/2020
- OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES. *Informe de huelgas laborales 2019*. Santiago, Chile: COES-UAH, 2020.
- PEREZ SEPULVEDA, S. À l'ombre de la sous-traitance. Reconfigurations politiques du travail et des travailleurs au Chili. 2018. 539p. Thèse (Doctorat en Sociologie) - École des Hautes Études en Sciences Sociales.

PÉREZ SEPÚLVEDA, S. Tercerización y regulación laboral en Chile: una reconstrucción de las transformaciones del trabajo. *Revista Estudios Institucionais*, n. 6, p. 1157-1183. 2020.

RAMOS, C. *La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado, 2009.435p.

ROBÉ, J. A qui appartiennent les entreprises ? *Le Débat*, n. 155 (3), p. 32-36,2009.

UGARTE, J. El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista Chilena de Derecho Privado*, n. 20, p. 185-213, 2013.

WEIL, D. *The fissured workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press, 2014.

**FROM THE CONSOLIDATION OF
OUTSOURCING TO THE PROBLEMATIC
DEFINITION OF FIRM IN CHILE**

Sebastián Pérez Sepúlveda

The question about what a firm is offers a key perspective to analyze the complex phenomenon of outsourcing. This article tackles this problem from the Chilean case, where the definition of firm takes a specific place in the Labor Law, with social and political consequences to the worlds of work. The article is organized in two sections. In the first one, I analyze both the consolidation and regulation of outsourcing in Chile. From this framework, in the second section I discuss the definition of firm in the light of the current reality of outsourcing in Chile.

KEYWORDS: Outsourcing. Subcontracting. Firm. Work. Chile.

**DE LA CONSOLIDATION DE
L'EXTERNALISATION À LA DÉFINITION
PROBLÉMATIQUE D'ENTREPRISE AU CHILI**

Sebastián Pérez Sepúlveda

La définition d'entreprise est une perspective-clé pour analyser le phénomène complexe de l'externalisation. L'article aborde cette problématique à partir du cas chilien, où la définition d'entreprise trouve une place centrale dans la Loi du Travail, en produisant des conséquences sociales et politiques déterminantes pour le monde du travail. L'article est organisé dans deux sections. La première analyse la consolidation et régulation de l'externalisation dans le pays. Partant de ce cadre général, la deuxième section aborde plus précisément la définition d'entreprise et ses conséquences à la lumière de la réalité contemporaine de l'externalisation au Chile.

MOTS-CLÉS: Externalisation. Sous-traitance. Entreprise. Travail. Chile.

Sebastián Pérez Sepúlveda – Doutor em sociologia pela École des hautes études en sciences sociales, EHESS, de Paris. Pesquisador de pós-doutorado no Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales, IRISSO, Université Paris Dauphine – PSL, financiado pela Agência Nacional de pesquisa e desenvolvimento (ANID) do Chile. Suas áreas de pesquisa são trabalho, política, democracia e subjetividades no contexto do capitalismo contemporâneo. Sua tese de doutorado é intitulada « À l'ombre de la sous-traitance: reconfigurations politiques du travail et des travailleurs au Chile » (2018).

