

Regulación de la subcontratación y el suministro de trabajadores en Chile

Alcances y perspectivas para la construcción de las relaciones laborales

Rodrigo Figueroa Valenzuela*

RESUMEN

Se analiza la relación que se da al interior de la sociedad chilena entre la construcción social de las relaciones laborales, las instituciones del mundo del trabajo, y el uso de los regímenes de subcontratación y suministro de trabajadores. El interés radica en la asociación de las experiencias de organización del trabajo antes mencionadas con la precariedad y la desprotección laboral, lo que dio impulso a la aprobación de un nuevo régimen jurídico de dichas actividades contenido en la ley 20.173 de subcontratación. A lo largo de los tres años en que duró este proceso los legisladores, los grupos de la sociedad, la clase política y el Estado dieron señales acerca de la manera en que piensan la organización de las relaciones laborales y el mercado de trabajo. La sistematización de estos puntos de vista, realizada en este texto, da cuenta de las contradicciones y principios que guían la definición de los actuales sistemas de relaciones laborales en Chile.

PALABRAS CLAVE: subcontratación, suministro de trabajadores, precariedad, concepto de empresa, diseño de normas.

ABSTRACT

Regulation of outsourcing and workers supplies in Chile: Achievements and perspectives for the construction of labor relationships. We analyze the existing relationship within the Chilean society among the social construction of the labor relationships, the labor fields institutions and the use of the outsourcing and workers supply system. The interest lie in the association of the aforementioned labor organization experiences with the scarcity and the labor helplessness, which drove the approval of a new legal regime of such activities, contain in the outsourcing law 20.173. Throughout these tree years the process lasted, the legislators, the society groups, the political class and the State gave signal about the way they picture the labor relationships organization and the labor market. The systematization of these

* Licenciado en sociología y maestro en economía del trabajo y relaciones laborales. Profesor en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de Chile [rofiguer@uchile.cl].

points of view made in this paper, show the contradictions and principles that guide the definition of the current labor relationships systems in Chile.

KEY WORDS: Outsourcing, workers supply, scarcity, company concept, rules design.

INTRODUCCIÓN

El presente texto aborda el vínculo entre relaciones laborales, instituciones, subcontratación y suministro de trabajadores. Para esto, utilizamos una estrategia analítica que se desarrolla en dos niveles. En primera instancia, se analizan los antecedentes materiales y concretos de las experiencias de externalización y organización del trabajo. En segunda instancia, se aborda la construcción social de la norma en materia de subcontratación y suministro, para lo cual se revisa el debate ocurrido en las sesiones del Congreso Nacional. Aspiro a que mediante esta última acción, se puedan codificar los sentidos que han impulsado las comunicaciones de los actores sobre la problemática a tratar. En estricto rigor, intento precisar y sistematizar las diversas formas y alcances de la construcción social de esta norma que busca regular experiencias de organización del trabajo que facilitan la precarización y mercantilización de las relaciones laborales.

Las fuentes y referencias de indagación para este propósito son variadas, pero su uso está dado por la necesidad de establecer un modo de observación que permita reconstruir de manera amplia el mundo del trabajo. En este sentido, codificaremos las acciones y posiciones de los organismos de fiscalización, organizaciones de trabajadores y del mundo empresarial. Sus voces, ya sea en un formato cualitativo o cuantitativo, nos guiarán en el reconocimiento de las experiencias del subcontrato y el suministro de trabajadores. Posteriormente, haré un recorrido a través de la historia de la ley, documento que sintetiza, codifica y resume el debate llevado a cabo en el Congreso de la República. Dicha historia va desde el momento en que se presenta el proyecto de ley hasta su aprobación a fines del 2006.¹

¹ Los materiales y antecedentes a usar en este trabajo tienen diversos orígenes. En algunos casos, provienen de información proporcionada por actores clave, en otros, de investigaciones realizadas en diversos sectores productivos y, por último, las

El orden de la exposición es el siguiente. En primer lugar, daré cuenta de una problematización general del estatus que presenta la subcontratación en el país, esto en cuanto a dimensiones, prácticas y discursos. Luego, pasaré a precisar el carácter del nuevo marco normativo que regula este dispositivo de organización del trabajo, sobre todo, en aspectos que me parecen de gran importancia como son el concepto de empresa y la distinción entre responsabilidad solidaria y subsidiaria. Lo mismo, realizaré en el caso del suministro de trabajadores, pero poniendo énfasis en aspectos como la definición misma de una empresa de suministro, los modos de su identificación y la forma que adquiere su utilización en los mercados del trabajo.

Finalmente, y como una forma de avanzar en el debate sobre institucionalidad laboral, daré cuenta de los alcances que podría tener la nueva normativa en subcontratación y suministro de trabajadores. Estimo, que la aplicabilidad de la norma impulsará el debate acerca del perfil que debiesen adoptar los diseños institucionales del mundo del trabajo al interior de una sociedad de mercado. Este último punto es extremadamente relevante ya que se deberán discutir aspectos puntuales y de fondo de la actual institucionalidad laboral, hecho que puede significar, entre otras cosas, cuestionar el principio de base de la actual forma de gobernabilidad imperante en el país: avanzar en cambios pero sin alterar el carácter y contenido del modelo de desarrollo neoliberal.²

EL CASO DE LA SUBCONTRATACIÓN, CONFLICTOS Y RELACIONES LABORALES EN CHILE

En el país, la subcontratación es una experiencia que se ha desarrollado a medida que lo ha hecho el modelo neoliberal de relaciones laborales. El uso de la misma se ha expandido a partir de variables institucionales precisas que han definido una creciente mercantilización de la relación capital-trabajo. Los hechos y la contabilidad

comunicaciones que han sido desarrolladas y canalizadas por diversos medios respecto de la realidad del mundo del trabajo y la problemática de la subcontratación o el suministro de trabajadores.

² Esta afirmación se basa en trabajos anteriores en donde he analizado la observación del mundo del trabajo en función de este supuesto (2003:15-28 y 2006:242-248).

asociados al fenómeno son claros; por ejemplo, sólo en el valle de Copiapó, uno de los más importantes en materia de agroexportación, alrededor del 95% de la fuerza de trabajo está contratada bajo el régimen de subcontratación o suministro de personas.³ En el sector de la construcción, la reciente organización del trabajo se ha desarrollado en torno al uso masivo de empresas contratistas, tal como ha sucedido en la gran minería. En efecto, la Corporación Nacional del Cobre (Codelco), la principal minera nacional, posee por cada trabajador contratado directamente 1.8 trabajadores aportados por empresas contratistas.

En diversos informes la Dirección del Trabajo ha corroborado que la subcontratación es una práctica extendida y común en el conjunto de los sectores económicos.⁴ Por ejemplo, en la recientemente publicada *Encuesta Laboral*⁵ se señala que sobre un total de 1 281 empresas encuestadas 42.1% subcontrató parte de sus procesos productivos, cifra similar o cercana a la recogida en las versiones anteriores de este estudio. En el mismo estudio se detallan aspectos y fenómenos problemáticos de la subcontratación. Uno de ellos, es la situación de los trabajadores subcontratados y el lugar de trabajo de éstos, ya que en general realizan sus labores en las propias empresas principales. A partir de lo anterior se constituye la particular convivencia entre trabajadores subcontratados y aquellos de la empresa principal. En el mismo informe, también se constata, tal como había sido hecho en ediciones anteriores, que la estrategia de subcontratación es usada de manera preferente por las grandes empresas.

A inicios del 2007, en un hecho que pareció ser la continuación de una tendencia a la movilización social de diversos actores sociales,⁶ se movilizaron alrededor de 28 000 trabajadores subcon-

³ CEDEM, 2006:10.

⁴ Magdalena Echeverría, "Los riesgos laborales de la subcontratación", *Aporte Laboral*, núm. 19, Dirección del Trabajo, Chile (2006:37-52).

⁵ *Encuesta Laboral* (Encla) (2006:31-43). La Encuesta Laboral es un estudio bianual que toma como referencia una muestra de empresas sobre la cual se genera una amplia descripción de los aspectos propios a las relaciones laborales. Para la presente versión de la Encuesta se definió una muestra de 1 281 empresas que es representativa del universo total de las unidades existentes en el país. Encla 2006 [<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-95152.html>].

⁶ El 2006 había estado marcado por la movilización de los estudiantes secundarios cuyo resultado final fue la instalación de una mesa nacional, con todos los actores

tratados de Codelco, una de las principales mineras de cobre del mundo y de origen estatal.⁷ Durante varias semanas, la forma y el contenido de su movilización no dejó indiferente a ningún actor social, económico y político. Entre otras cosas, el movimiento llamó la atención por su capacidad de organización activa y cohesionada, a pesar de las dificultades normativas y fácticas que han debido soportar los trabajadores subcontratistas para desarrollar su acción colectiva.⁸ Asimismo, el liderazgo del movimiento demostró una gran capacidad para articular las diversas realidades que existen entre los trabajadores subcontratados. No cabe duda, que fue un gran éxito el configurar una acción colectiva común y coordinar la movilización en todas las divisiones de la minera estatal. El movimiento fue una fuerza colectiva que se desarrolló con altos grados de autonomía y que reposicionó en la agenda pública los alcances negativos de la subcontratación y el suministro de trabajadores.

En términos analíticos, el estudio de las demandas del movimiento es una forma para precisar los efectos de la subcontratación. Uno de los principales objetivos de la movilización fue el denunciar la diferencia y asimetría, en las condiciones de trabajo, que tienen trabajadores subcontratados y trabajadores de planta de la minera estatal. En estricto rigor, fue un conflicto en torno a la desigualdad existente entre los trabajadores, que realizando las mismas funciones, reciben un trato laboral distinto. El movimiento puso en evidencia

representados, que tuvo el mandato de entregar un informe a la presidencia con propuesta y alternativas para el mejor desarrollo de la educación en Chile.

⁷ Cabe señalar que los primeros estudios sobre subcontratación llamaron la atención acerca de los efectos del uso de esta modalidad de externalización en la organización productiva de la Gran Minería. Dichos estudios se realizaron durante la década de 1990 y son un referente de la observación temprana de la expansión de la subcontratación y su asociación con la tendencia a la precarización de las relaciones laborales. Escobar *et al.*, 1999:83-136; para un análisis detallado de las cadenas productivas reorganizadas en la economía chilena como consecuencia del ajuste estructural y el fin de los modelos desarrollistas por sustitución de importaciones; Rojas, 1995:25-42; Escobar y López, 1996:35-94; Agacino *et al.* 1998:119-178.

⁸ El código del trabajo imposibilita o limita la organización de los trabajadores subcontratados a partir de limitaciones efectivas a la organización y acción de los sindicatos interempresas. Además, la actual normativa laboral no concibe la negociación por rama y ha tendido a privilegiar un tipo de sindicalismo acotado a las empresas, al igual que las negociaciones colectivas.

que esta asimetría tenía y tiene su origen en el uso y abuso de la subcontratación.

Otro hecho relevante fue el empeño que puso el movimiento en negociar directamente con la empresa estatal. Dicha decisión tenía y tiene una segunda lectura, menos política, pero sí más estratégica, desde el punto de vista de las formas de negociación, ya que logró alterar la relación/posición de los trabajadores subcontratados respecto de la Codelco. Lo que hicieron los trabajadores fue negociar directamente con la empresa estatal al estimar que ésta era el verdadero empleador. El conflicto, que en un sentido formal, debiera haber sido desarrollado en los márgenes de cada una de las empresas contratistas y subcontratistas, superó los límites formales dados por el actual estatuto normativo. De este modo, el movimiento libró los obstáculos impuestos por la deslaboralización de las relaciones laborales y se sentó a negociar, el fin del conflicto, con la empresa principal. Es decir, el movimiento de trabajadores subcontratados, logró superar una construcción institucional que ha privado a una parte importante de los trabajadores de reclamar por sus condiciones laborales y ejercer sus derechos.

El acuerdo final pactado entre la minera estatal y los trabajadores movilizados es, en sí mismo, un antecedente de lo novedoso que resultó ser el proceso de movilización. Es preciso recordar, que una de las debilidades más características del trabajador subcontratado es la imposibilidad de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. En este sentido, se alcanzó una negociación que permitió acordar una serie de beneficios para uno de los eslabones más desprotegidos del mundo del trabajo, así como también, establecer una agenda con tareas como ha sido el caso de la fiscalización programada en el sector minero por la Dirección del Trabajo. El resultado final fue un acuerdo colectivo que violentó la convención neoliberal de relaciones laborales en Chile.⁹

Los resultados de esta movilización permitieron poner en la agenda pública la aplicabilidad y alcances de la nueva ley de subcontratación y suministro de trabajadores. En efecto, a partir

⁹ El acuerdo ha sido una señal muy importante para el resto de los trabajadores subcontratados de la gran minería privada y otros sectores económicos del país. Meses después, un movimiento con algunas características similares se desarrollaría en el sector forestal.

de este movimiento se ha hecho una evaluación preliminar de su capacidad para abordar los problemas denunciados. Sin duda, la movilización ha hecho visible la realidad material y simbólica de los trabajadores subcontratados, aspecto sobre el cual deberá operar la nueva ley.

ORIGEN, CONTENIDO E INSTALACIÓN DE LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL

La movilización anteriormente señalada se desarrolló en paralelo a los primeros meses de aplicación de la nueva ley de subcontratación.¹⁰ Por esta razón, es importante establecer el carácter de la misma y evaluar si responde a las demandas realizadas por los trabajadores subcontratados. Para dar cuenta de esta tarea procederé a partir de un análisis de la regulación propuesta en materia de subcontratación, poniendo énfasis en conceptos socioeconómicos como el de empresa o la distinción entre responsabilidad solidaria o subsidiaria. Es decir, deseo ir más allá de una definición jurídica de ambos conceptos. En esta dirección, quiero poner en relieve la importancia de este tipo de observación en función de construir un análisis más amplio de la convención neoliberal de los mercados del trabajo y de las relaciones laborales.¹¹

Abordar el proceso de definición de la nueva ley en materia de subcontratación supone varios ámbitos analíticos. Por una parte, es necesario recuperar las visiones de los actores económicos, políticos y laborales acerca de la subcontratación, especialmente, por la necesidad de estimar su evaluación respecto de la pertinencia de este dispositivo para una eficiente y efectiva organización del trabajo.

¹⁰ La ley entró en plena vigencia el 14 de enero del 2007.

¹¹ Con el concepto de convención me refiero a una forma de materialización de los procesos de modernización que pueden desarrollarse al interior de las sociedades capitalistas. En este caso, el concepto de convención hace referencia a un proceso de construcción e institucionalización de mega-referencias simbólicas e institucionales que permiten ordenar la acción de los agentes bajo una determinada forma de la grandeza. En el caos de la sociedad chilena podemos hablar de una convención neoliberal en tanto esta se ha constituido en una sociedad de mercado y por ende en ella lo primero, al igual que en la utopía liberal, es la capacidad del mercado como mecanismo de coordinación social y por ende como productor de orden social; Wagner, 1997:55-60; Figueroa, 2003:29-52.

Por otra, se requiere precisar los alcances de la nueva ley, sobre todo en aquellos elementos que definen cambios y oportunidades. Ambos campos analíticos debieran darnos la oportunidad de establecer una mirada panorámica sobre el nuevo marco normativo y el sentido de su modo de codificación del trabajo mediado por subcontratación.

La opinión de los actores respecto de la subcontratación define un amplio campo de posiciones. En el caso de los empresarios, el rasgo común ha sido el de asociar el uso de la subcontratación con la necesidad de competir en economías más abiertas, competitivas y globales.¹² Para ellos, la subcontratación es considerada como un dispositivo eficiente y eficaz para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, dotando de mayor adaptabilidad a los procesos productivos ante posibles cambios en los mercados. La valoración que los empresarios hacen de la subcontratación está marcada por su relativa adhesión a la convención neoliberal que rige los mercados del trabajo y las relaciones laborales en Chile, es decir, a la mercantilización de la relación entre capital y trabajo.¹³

En el caso de las organizaciones de trabajadores su opinión sobre la subcontratación es en general negativa e indican que su uso ha permitido reducir el impacto de la acción colectiva y el ejercicio de los derechos laborales. Según estas organizaciones, los trabajadores subcontratados presentarían un estatus laboral diferenciado en comparación con los trabajadores contratados por las empresas principales, destacadamente, en materia de salarios y condiciones de trabajo. Es decir, trabajadores que muchas veces cumpliendo funciones similares reciben un trato diferenciado. La Central Unitaria de Trabajadores ha indicado que las diferencias salariales serían extremadamente amplias en la minería y en otras actividades, como el sector servicios, el uso de la subcontratación permitiría eludir responsabilidades en materias de condiciones de trabajo e incluso en lo que dice referido a los pagos provisionales.¹⁴

¹² Según los empresarios, la minería, la salmonicultura o la agricultura de agroexportación serían ejemplos de esta relación entre subcontratación y mayor competitividad en los mercados globales.

¹³ Una de las principales expresiones de este concepto de la subcontratación ha venido de la mano con el discurso en ENADE de uno de los máximos representantes del mundo empresarial. Andrés Ovalle, en un enérgico discurso, ha relacionado directamente a la subcontratación con el éxito económico del país.

¹⁴ La Central Unitaria de Trabajadores, máxima organización de trabajadores, ha monitoreado constantemente la realidad del trabajo subcontratado.

Todas las opiniones anteriores sobre la subcontratación quedaron sintetizadas en el debate que se desarrolló en el Congreso Nacional, en donde también fueron relevantes los diversos sectores políticos. En efecto, al analizar la “historia de la ley 20.173 de subcontratación”¹⁵ se pueden observar las huellas del modo en que se abordaron materias como el concepto de empresa, las responsabilidades del empleador en régimen de subcontratación y la distinción entre empresas contratistas y las que suministran servicios. Cada una de las intervenciones realizadas por los congresistas y actores en el Congreso Nacional dejaron las marcas para rastrear el lugar que ocupa la subcontratación en el modelo de desarrollo y hasta donde se puede avanzar en su regulación. A su vez, es posible observar la tensión que rodeó el debate en tanto debía preservarse el equilibrio de facto que rige el orden social y económico de la sociedad chilena: avanzar en cambios pero sin alterar el modelo de desarrollo.¹⁶

El origen del proyecto de ley¹⁷ está asociado a un hito ocurrido en la discusión sobre materias laborales realizada en el Congreso y que ocurrió en el gobierno de Ricardo Lagos. En dicho momento, la negociación política entre el Ejecutivo y los diversos grupos políticos definió separar las materias de subcontratación y el suministro de trabajadores, y presentarlas en un proyecto de ley separado y único, el que fue sometido a discusión entre 2002 y 2005.

¹⁵ El sustrato que utilizaré para realizar el análisis será “la historia de la ley 20.123 que regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”, un documento de la mayor trascendencia metodológica, ya que en él han quedado plasmadas las opiniones, los momentos del consenso y también aquellos del disenso en torno al diseño de la normativa laboral.

¹⁶ Estimo que hasta el momento el modo analítico que ha logrado establecer con mayor precisión la realidad de esta gobernabilidad ha sido la obra de Tomás Moulián, *Chile, anatomía de un mito*. En este trabajo queda en evidencia que la forma de la gobernabilidad es aquella que se circunscribe a un delicado equilibrio que supone aparentes cambios pero en donde la continuidad del sentido del modelo de desarrollo neoliberal no es puesta en ningún momento en duda; T. Moulián, 1997.

¹⁷ La regulación de la subcontratación había sido desarrollada entre 1968 y 1979, ley 16.757 restringió el uso de la figura de la subcontratación, en 1979 en el marco del plan laboral se derogó. La ley derogada prohibía la subcontratación en el negocio principal de la empresa. Posteriormente se reguló a partir del artículo 64 bis en el Código del Trabajo aunque el legislador lo hizo atendiendo la realidad del sector de la construcción.

En el marco del debate la discusión giró en torno a variados hechos y aspectos, cito algunos como una forma de dimensionar la radicalidad del proyecto presentado: presentación de diversos estudios sobre la precarización del trabajo asociada a la subcontratación, esfuerzos por definir conceptualmente la idea de empresa y la responsabilidad de los empleadores principales sobre los trabajadores subcontratistas. Los sucesivos informes de la Cámara de Diputados establecieron que la precarización del trabajo estaba relacionada con el carácter comercial de la relación entre empresas contratistas y las principales. En este caso, se estableció que el vínculo comercial entre ambas empresas reducía la protección de los derechos laborales y que, en el contexto del debate, derivó en dos discusiones fundamentales: acerca del concepto de empresa y sobre la responsabilidad del empleador.

EL CASO DEL CONCEPTO DE EMPRESA Y LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN

Una parte importante de la discusión en el Congreso se desarrolló en torno a la idea de empresa y la definición de un concepto de la misma para revertir la tendencia a la precarización del trabajo a partir de la subcontratación. En este caso, el hecho fundamental ocurrió cuando los diputados de la concertación introdujeron un nuevo artículo al proyecto original en donde establecían un concepto de empresa más concreto y real que asimiló directamente la figura de la empresa a la del empleador.¹⁸ Con esto, se quiso restituir los alcances del derecho laboral en el marco de relaciones laborales sujetas al régimen de subcontratación en donde la relación entre empresa principal y empresas contratistas tiene un carácter comercial.

El eje del debate se desarrolló a través de una diferencia que me parece extremadamente importante ya que marcaba dos posiciones nítidas y muy distantes entre sí. La primera indicaba que era necesario asimilar el concepto de empresa a una forma de empleador mucho más real y material. En efecto, los promotores de esta

¹⁸ *Historia de la Ley 20.123*. El articulado aludido es el siguiente: “se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, culturales o benéficos”.

iniciativa indicaban que era esto lo que establecía la jurisprudencia laboral al interpretar el ambiguo artículo tercero del código del trabajo.¹⁹ En este sentido, aludían que independientemente de una definición abstracta y poco precisa de empresas contenida en el Código del Trabajo los tribunales había tendido a interpretarla de la manera más concreta y real posible. Uno de los defensores de esta tesis expresó de este modo el sentido de la propuesta:

En relación con el concepto empresa, Su Señoría precisó que no es incompatible tener una definición de carácter general y otra específica para actividades singulares como las que regula el proyecto. Ello es coherente con el “principio de la realidad” que consagra el Código del Trabajo, especialmente teniendo presente que, sin esta definición especial, se abren grandes espacios para la simulación.²⁰

Una segunda visión de empresa era sustentada, principalmente, por los parlamentarios de la derecha política, que señalaban que era del todo necesario mantener el concepto imperante al ser uno de los elementos definitorios para dotar de mayor flexibilidad a la acción emprendedora. En este sentido, se optaba por no alterar el concepto de empresa asociado a una personalidad jurídica tal como se había establecido en el Código del Trabajo el año 1982. La convención neoliberal de los mercados del trabajo había establecido un modo de entender a la empresa que coincidía plenamente con una sociedad construida en función de la flexibilidad en los mercados. Fue este principio el que defendieron senadores de la derecha política momentos previos a la votación última del proyecto en el Congreso, lo que quedó reflejado en la siguiente intervención:

En primer lugar, no resulta razonable que en un mismo cuerpo legal existan dos definiciones distintas para el mismo concepto. La verdad es que no hay otros precedentes en la legislación en que un punto de tanta implicancia para el conjunto del ordenamiento sea definido para algunos efectos de una manera, y para otros, de modo diferente. A mi juicio, en cierta forma contraría el sentido común el hecho de que en un mismo cuerpo legal existan dos conceptos de “empresa”. Y esta

¹⁹ En este artículo se deja en claro que la empresa responde a una organización que depende de una persona natural o de una personalidad jurídica.

²⁰ Intervención del ya senador Letelier (miembro del PPD partido adscrito a la concertación) sesión del 16 de enero del 2006. *Historia de la Ley 20.123*.

situación abrirá un conjunto de incertidumbres jurídicas que, obviamente, sería razonable evitar. En segundo término, deseo hacer presente que la cuestión fue debatida explícitamente por el Senado en 2001. Y, para dejar constancia de ello en la historia fidedigna de la ley, voy a citar brevemente –dentro de mi tiempo– lo expresado por el entonces Senador señor Boeninger en esa oportunidad. En esa oportunidad señaló: “tengo la convicción de que esa parte” –aludiendo a la necesidad de mantener en la empresa el concepto de identidad legal, jurídica– “es esencial en la definición de la empresa pues todas tienen una individualidad legal determinada. En la medida en que esa frase no quede en la definición, se caerá en el terreno de la incerteza jurídica, y, en definitiva, será objeto de interpretación, en cada caso particular, si se trata o no de una empresa” [...] Es decir, desde un punto de vista conceptual, una doble definición de empresa es un error. Y, desde el punto de vista conceptual en sí mismo, el que el concepto de “empresa” no tenga individualidad jurídica es un error aún más grueso. Y, en tercer lugar, quiero hacer expresa reserva de inconstitucionalidad respecto de este artículo. Básicamente, porque, a mi entender, en la forma como está redactado termina, en la práctica, por atentar tanto contra el derecho al libre emprendimiento como contra el derecho de asociación.²¹

En este debate, se observan dos formas muy diferentes de construcción de la relación entre empresa y sociedad. Por lo mismo, son dos modos de construir el lugar de las empresas al interior de la sociedad. Esto resulta relevante si queremos evaluar los alcances y matices de las definiciones propuestas. Por ejemplo, al seguir la propuesta de los parlamentarios de la concertación vemos que el objetivo es definir un concepto de empresa que signifique una relaboralización y mayor capacidad para ejercer los derechos laborales. Con esta opción se buscó limitar el uso de razones sociales como empresas de fachada para proveer de trabajadores o realizar tareas/faenas.

Ante los requerimientos realizados por senadores de la Alianza el debate final sobre el concepto de empresa se trasladó al Tribunal Constitucional (TC). En dicha instancia, se resolvió el aparente carácter inconstitucional de la definición de empresa introducida

²¹ Senador Andres Allamand (Renovación Nacional, partido de centro de derecha que junto a la UDI forma la Alianza), Sesión del día 17 de mayo del 2006. *Historia de la Ley 20.123*.

en el aprobado proyecto de ley. La argumentación de los legisladores de la derecha política fue clara y contundente al indicar que el artículo 183 ter. introducía un nuevo concepto de empresa que era del todo distinto al establecido en el artículo 3 del Código del Trabajo, y por lo cual se atentaba sobre el conjunto de la normativa laboral generando confusión y una limitación efectiva a la libertad de empresa. Ciertamente, se alegó acerca de la limitación sobre la discrecionalidad del empleador en la organización del trabajo. La acción de los legisladores era un llamado de atención ante el posible cambio en las “reglas del juego” y por ende la alteración de la convención neoliberal de las relaciones laborales.

Sin pronunciarse por el fondo de la materia, el TC acogió parte de los requerimientos realizados en la denuncia. En efecto, el TC precisó que el nuevo artículo 183 ter. alteraba el sentido/alcance del artículo 3 del Código del Trabajo y que hacerlo era atribución exclusiva de la jefatura de gobierno, ya que dicho cambio afectaba las condiciones constitucionales del régimen previsional chileno –régimen también basado en una convención neoliberal.²² Por esta razón, se recomendó la eliminación de este artículo y el proyecto quedó afectado en uno de sus aspectos de fondo más importante.

Las reacciones de los actores políticos ligados a la concertación, así como también, al Ejecutivo, fueron lamentar esta decisión toda vez que el concepto de empresa introducido recogía plenamente lo establecido por la jurisprudencia laboral.²³ En el caso de la derecha política y de los empresarios hubo satisfacción al ver que el concepto de empresa no había sido alterado en cuanto a entender a ésta como una expresión de figuras jurídicas. Al final de la discusión la derecha obtuvo un pequeño pero gran triunfo al impedir que efectivamente se pudiera identificar con mayor precisión, material y real, al empleador. Al haberse aceptado esta nueva figura, más completa que aquella del artículo 3, hubiera sido posible establecer con mayor precisión las responsabilidades de aquellos empleadores, que usando empresas fantasmas, utilizan la subcontratación y el suministro de personas como una forma abusiva de flexibilización del

²² La indicación fue presentada por diputados de la concertación y fue este procedimiento al que el TC calificó de improcedente.

²³ Posición defendida por personeros de la Concertación y por antiguos funcionarios de la Dirección del Trabajo entre ellos María Ester Feres.

trabajo. Ciertamente, hubiera sido posible el sentar las bases para avanzar en medidas muchos más amplias para revertir la deslaboralización. Pues bien, meses después de la aprobación de la ley de subcontratación miles de trabajadores subcontratados se movilizarían a lo largo del país y mostrarían los límites de la misma, cuestión, que de acuerdo con esta interpretación, radica, en parte, en aquella frustrada incorporación de una definición de empresa más realista.

CUADRO 1
*Definiciones de empresa en conflicto*²⁴

DEFINICIÓN 1: Introducida en el proyecto de ley de subcontratación	DEFINICIÓN 2: Establecida en 1982
La definición de empresa en el proyecto original era la siguiente: "se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales, e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, culturales o benéficos".	La definición en el artículo 3 del código del trabajo. "Se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

LA RELACIÓN ENTRE RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

El proyecto de ley en materia de subcontratación también avanzó en algo que ha sido una grata novedad. El proyecto terminó estableciendo una distinción entre tipos de responsabilidad de las empresas respecto de los trabajadores de contratistas y subcontratistas. Si bien, ya en el artículo 64 bis del Código del Trabajo existía una alusión directa a la responsabilidad, ésta era más bien parcial y acotada en el marco de las actividades del sector de la construcción.

Con la nueva norma se estableció un nuevo carácter de la responsabilidad para lo cual se distinguió entre responsabilidad solidaria

²⁴ *Historia de la Ley 20.123.*

y subsidiaria. Hasta antes de esta innovación, la ley indicaba que las empresas principales eran responsables subsidiariamente con los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas, en especial, de los pagos provisionales y salud. Es decir, en momentos en que el contratista no pudiese cancelar estos pagos los trabajadores tendrían el derecho de recurrir a la empresa principal.

La innovación ha sido el establecer la responsabilidad solidaria como una norma general. Con esto, se ha creado una mayor responsabilidad de las empresas principales en materias laborales como el pago de remuneraciones, los aportes previsionales o indemnizaciones legales. Para esto mismo, ha precisado el periodo y los trabajadores afectos a esta responsabilidad, como son aquellos que han realizado labores bajo un contrato específico o por un periodo concreto de ejecución. Dicha responsabilidad solidaria se transformará en subsidiaria cuando la empresa principal ejerza el derecho de ser informada por el contratista –y éste a su vez por sus subcontratistas– acerca del estado de los cumplimientos laborales y previsionales. Lo anterior también ocurre cuando la empresa principal o el contratista reciben pagos establecidos en el contrato comercial entre ambas unidades productivas y con esos dineros se pagan las deudas laborales y previsionales contraídas con los trabajadores.

En términos estrictos, la distinción entre responsabilidades solidarias y subsidiarias incide en el acto de la restitución de los derechos laborales. En efecto, la nueva normativa establece que los trabajadores podrán demandar solidariamente, en un proceso judicial único, al empleador principal y al contratista. Ahora bien, si la empresa principal y la contratista hicieran uso de sus derechos a la información los trabajadores sólo podrán hacer alusión a una responsabilidad subsidiaria.

TRABAJO, SUMINISTRO DE TRABAJADORES Y REGULACIÓN

El suministro de trabajadores era uno de los aspectos más criticados en cuanto a la estructuración de las relaciones laborales en Chile.²⁵

²⁵ Echeverría *et al.*, 2001:61-106.

En efecto, ha sido una forma de externalización de tareas y funciones que no ha contado con ninguna precisión jurídica en el reciente marco normativo del mundo laboral chileno.²⁶ En las empresas bancarias, retailistas o en las agroexportadoras se ha utilizado ampliamente la modalidad del suministro con el propósito de disminuir, principalmente, los costos laborales y generar mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo. De acuerdo con la información de la DT se puede decir que alrededor de 197 000 trabajadores desarrollan sus actividades bajo este régimen de externalización.²⁷

La fiscalización laboral ha dado cuenta de graves procesos de precarización del trabajo asociados al suministro de trabajadores. Por ejemplo, se ha constatado la falta de escrituración de los contratos, la no precisión del empleador y la subordinación y dependencia de los trabajadores suministrados respecto de la empresa principal. A su vez, se ha logrado establecer que muchos trabajadores suministrados son contratados por empresa de papel (ficticias) montadas por las propias empresas principales. En efecto, estos trabajadores han sido provistos por empresas de papel desconociendo que efectivamente no trabajan para la empresa principal y muchos más de éstos han prestado servicios, de manera permanente y subordinada, por varios años, pero sin haberse dado cuenta de que sus contratos eran temporales. Uno de los antecedentes más graves aportados en la investigación parlamentaria es que muchos de los trabajadores suministrados nunca supieron del “no pago” de sus aportes previsionales y de salud. Sorprendente ha sido también constatar que grandes tiendas comerciales del Gran Santiago ocupan trabajadores contratados por numerosas empresas, de hecho, en una sola tienda se constató que los trabajadores estaban empleados por 150 empresas distintas.²⁸

Las condiciones de trabajo también han sido un hecho crítico en el caso del suministro, ya que en general estos trabajadores no gozan

²⁶ *Ibidem*, pp. 145-152

²⁷ Dicha cantidad se estima a partir de la *Encuesta Laboral 2006* en donde se constató, que en un universo de 1 281 empresas el porcentaje de trabajadores suministrados era de 5.4 (3 894 trabajadores). Según la cifra de proyección de esta muestra el número de trabajadores asalariados privados en régimen de suministro sería de 197 000. Encla, 2006:41.

²⁸ *Historia de la Ley 20.123*.

de la más mínima infraestructura en cuanto a servicios higiénicos o condiciones seguras de trabajo. En este caso, las experiencias más importantes han sido registradas en el trabajo agrícola de temporada, específicamente, entre trabajadores provistos por enganchadores, que actúan como acarreadores de personas hacia predios y *packings*. Los dirigentes sindicales de trabajadores agrícolas de temporada son claros en señalar que esto se produce por el uso abusivo de las formas de externalización de tareas y funciones. Los trabajadores agrícolas ingresan, traídos por enganchadores, a predios y *packings* sin contratos de trabajo, sin certeza de continuidad laboral y sin la posibilidad de hacer uso de las instalaciones de los trabajadores contratados por la empresa principal. En efecto, muchos de los denominados temporeros agrícolas deben alimentarse en los predios e incluso asumir conductas riesgosas, desde el punto de vista de la exposición a accidentes laborales, al trabajar expuestos a productos químicos.²⁹

El proyecto de ley de subcontratación y suministro de trabajadores tuvo como objetivo el precisar por primera vez el suministro de trabajadores. Para esto procedió a distinguirla plenamente de las prácticas de subcontratación o de prestaciones realizadas por contratistas. En efecto, se definió y acotó el campo de acción y el concepto de una empresa suministradora de servicios. En este sentido, la nueva normativa estableció que se está frente a una empresa suministradora de servicios cuando una empresa principal le encarga a una empresa de este tipo la provisión de personal para ejecutar tareas definidas por la empresa principal y con medios de trabajo ortigados por esta última.³⁰

Claramente la nueva normativa ha distinguido a las empresas suministradoras de las empresas contratistas y subcontratistas. Ha sido un paso muy importante en materia de regulación laboral al codificarse una realidad material que estaba del todo ausente en la legislación laboral. En términos de proyección de la nueva regulación

²⁹ Figueroa, 2006b:60 y ss.

³⁰ Concepto de empresa de servicios transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, así como la selección, capacitación y formación de trabajadores, entre otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

del suministro de trabajadores se puede decir que es un paso para la relaboralización de las relaciones laborales entre este tipo de trabajadores.

Otro de los aspectos interesantes de la nueva regulación de las empresas de servicios transitorios son los contenidos en el artículo 183-K. En éste, se ha regulado la relación entre las empresas suministradoras y las empresas principales, estableciéndose que entre ambas no debe existir ningún tipo de relación e interés directo o indirecto. En caso de incumplimiento de esta norma, se ha dispuesto una sanción que implicaría una posible multa y la eliminación, de la empresa, del registro de empresas de suministro que lleva la Dirección del Trabajo. Con esto, se ha buscado evitar que las empresas principales monten verdaderas cadenas de empresas fantasmas para el suministro de trabajadores.

También resulta interesante el que la nueva normativa ha precisado los requisitos para establecer la existencia de una empresa suministradora de servicios. Esto es complemento de la anterior disposición y un aporte al proceso de fiscalización ya que ha codificado estas nuevas realidades organizacionales del mundo del trabajo. En esta dirección, se ha establecido que para su funcionamiento las empresas de suministro deben cumplir requisitos administrativos y de situación. Por una parte, tenemos la obligación de inscripción de la empresa en el registro de ESS de la Dirección del Trabajo, la entrega de una boleta de garantía por 250 UF para respaldar la cobertura de sueldos y pagos provisionales en caso de incumplimiento, la constitución y continuidad de un giro exclusivo como ESS. Por otra parte, los hechos/necesidades que justificarían la utilización de trabajadores suministrados serían el reemplazo de trabajadores, la ocupación de trabajadores suministrados en eventos extraordinarios o en nuevos proyectos, y satisfacer la necesidad de un número mayor de trabajadores ante el aumento en la demanda o volumen de las actividades de una empresa.

LEY DE SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO Y LA POSIBILIDAD DE UN CONVENIO POSNEOLIBERAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Debiéramos entender que la ley ha significado un avance al esclarecer y materializar una serie de realidades laborales cuyo hecho

más distintivo ha sido la precarización del trabajo. La dirección en que se ha planteado la nueva ley de subcontratación ha sido aquella de precisar nuevas realidades contractuales y organizacionales en el marco de los sistemas de relaciones laborales. Relaciones que no estaban precisadas y menos aún codificadas para su observación, sistematización y fiscalización.

Durante muchos años, la subcontratación y el suministro de personas han estado en una absoluta oscuridad jurídica. En general, han sido experiencias de organización del trabajo que han facilitado el desarrollo y expansión de la mercantilización y deslaboralización de las relaciones laborales en Chile. En este sentido, su regulación es un avance y en el futuro cercano debería causar un impacto muy importante en la construcción de las relaciones laborales.

Uno de los hechos más positivos de este nuevo cuerpo normativo, que se ubica en el propio Código del Trabajo, ha sido el dotar al fiscalizador, al actor laboral y a la justicia laboral de variados conceptos para precisar relaciones laborales que están construidas en el marco de los vínculos entre las empresas principales, contratitas y subcontratistas. Cabe esperar entonces que las condiciones de trabajo bajo un régimen de externalización, ya sea suministro o subcontratación, sean mucho menos precarias en el uso y acceso a los derechos laborales.

Los desafíos y límites del nuevo cuerpo normativo son complejos, especialmente por las dinámicas asociadas a la institucionalización y convencionalización de las relaciones laborales y los mercados del trabajo. En este sentido, se ha establecido una serie de nuevos requerimientos para el proceso de fiscalización y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Entre otras cosas, se deberán reorientar los procesos de fiscalización y establecer procedimientos para los efectos de la identificación. Para esto, la Dirección del Trabajo ha realizado un proceso de codificación para facilitar la toma de decisión en los procesos de fiscalización.³¹ El instructivo definido

³¹ Para que una determinada forma de externalización de mano de obra se califique como trabajo subcontratado debe cumplir con los requisitos del inciso primero, del nuevo artículo 183-A, del Código del Trabajo. En caso de no cumplirse con éstos se asigna como empleador al dueño de la obra, empresa o faena. El instructivo de la DT para la fiscalización puede ser revisado en [<http://www.dt.gob.cl/1601/article-94828.html>].

por la DT establece y define la interpretación de los elementos, que según la ley, permitirían distinguir entre empresas suministradoras, contratistas y principal, así como también, los referentes para establecer la existencia de trabajo ilegal en calidad de suministrado.

En el futuro, la discrecionalidad de la acción de fiscalización y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral también será un hecho determinante. Los sectores que más hacen uso de las modalidades de externalización de las relaciones laborales son también fundamentales para el desarrollo de la economía. Por esto mismo, las decisiones sobre fiscalización estarán sujetas a presiones políticas y sociales, ante lo cual la capacidad de gestión de esta acción será un elemento a tener en cuenta en función de la evaluación de los modos de aplicabilidad de la nueva normativa.³² En un trabajo anterior establecí que la acción fiscalizadora se ha comportado de manera muy heterogénea en cuanto al esfuerzo fiscalizador y los sectores fiscalizados, razón por la cual planteé la tesis de que la observación del mundo del trabajo estaba mayormente determinada por presiones sociales, económicas y políticas.³³

Otro desafío es la relación que deberán sostener los actores laborales con la normativa laboral sobre subcontratación y suministro de trabajo. En este caso, de vital importancia será el desempeño de la próxima justicia laboral ya que a partir de esta nueva normativa los trabajadores suministrados podrán hacer uso del derecho de reclamar ante la justicia laboral. En adelante debiéramos esperar un conjunto de reclamaciones y demandas a partir de las cuales la justicia laboral se deberá pronunciar acerca de los elementos que componen relaciones laborales de trabajadores contratistas/subcontratistas y suministrados: identificación de la subordinación/dependencia o establecimiento de la responsabilidad solidaria/subsidiaria.

Uno de los ámbitos más interesantes a seguir será justamente la relación entre jurisprudencia y el concepto de empresa finalmente

³² En esta última semana se ha dado una muestra de este hecho. Ante el informe de la DT acerca de la cantidad de trabajadores a ser internalizados por la Codelco y empresas mineras privadas, muchos actores, inclusive en el mismo gobierno, han cuestionado los parámetros –también su uso e interpretación– definidos para la identificación de trabajadores suministrados ilegalmente. En este caso, se espera una fuerte judicialización de estas interpretaciones realizadas por la Dirección del Trabajo.

³³ Figueroa, 2006:241-312.

acuñado en la nueva normativa. Recordemos que se eliminó el artículo que dispuso un concepto de empresa más real y concreto, manteniéndose una concepción de la misma basada en una realidad jurídica. Tal como se señaló, este hecho establece limitaciones al ejercicio de la normativa pero que debe ser contrastado con la acción de los jueces en las cortes. En este mismo sentido, será muy interesante observar el alcance de la normativa laboral en cuanto al ejercicio de los derechos laborales, especialmente, en aquellos casos en donde se debe precisar la existencia de subordinación y dependencia.

Lo dicho anteriormente es trascendental para el futuro del conflicto laboral y el desarrollo de los sistemas laborales. En un reciente informe de fiscalización de la Dirección del Trabajo se estableció que la Codelco Chile debía internalizar a cerca de 5 000 trabajadores que hoy se desempeñan para distintas empresas contratistas y subcontratistas. En el caso de minera Escondida, una de las más emblemática del sector privado, tendrá que internalizar alrededor de 730 trabajadores. El informe de la DT traerá como consecuencia las respuestas de las mineras, quienes argumentan que efectivamente la subcontratación de estos trabajadores es acorde a la norma. Se espera una importante batalla judicial en donde se establecerán parámetros para la aplicabilidad de la nueva normativa laboral.

Los límites de la normativa también son relativamente claros. En este caso, existen dos problemas que no fueron abordados por el proyecto de ley impulsado por el Ejecutivo y los parlamentarios de la Concertación. En primer lugar, la normativa no estableció la eliminación de las diferencias salariales y de condiciones de trabajo entre trabajadores contratistas y de empresas principales. En este caso, no se dispuso de una norma que evitara que trabajadores cuyas tareas son similares reciban un trato laboral distinto por el sólo hecho de pertenecer a una empresa contratista/subcontratista o principal.

Cabría esperar que la norma fuera lo suficientemente fuerte como para impulsar a las empresas a evitar el uso abusivo de la externalización de funciones o tareas. Si esto no se logra, se seguirán reproduciendo la precarización y el abuso laboral convirtiéndose estos aspectos en obstáculos para el desarrollo del trabajo decente. En los próximos años será relevante la actuación de la DT ya que deberá adecuar sus procesos de fiscalización a la necesidad de aplicar

la norma e identificar las situaciones en donde las empresas principales y contratistas/subcontratistas/suministradoras hagan mal uso de la externalización de tareas y funciones, generando, entre otras cosas, situaciones de desigualdad entre los trabajadores.

Por último, la nueva normativa no ha supuesto mayores innovaciones en materia de mejorar el acceso al derecho colectivo entre los trabajadores subcontratados o suministrados. La desprotección que tienen estos trabajadores en el uso de sus derechos colectivos ha significado que durante muchos años sus movilizaciones sean consideradas ilegales, tal como ocurrió en el caso de las recientes movilizaciones realizadas por trabajadores de la Codelco y forestal Arauco. Al no existir ninguna forma de negociación por sector o rama, menos aún un vínculo directo con la empresa principal, los trabajadores subcontratados han forzado negociaciones a partir de la fuerza y la paralización de faenas mineras, forestales o de la salmonicultura.

Si bien la fuerza del movimiento ha llevado a establecer negociaciones directas con las empresas principales, se requiere de una institucionalización mayor de las negociaciones colectivas de estos trabajadores. Estimo que sería una gran innovación ante la actual dinámica y desarrollo del conflicto laboral. Tal como se ha desarrollado el procesos de negociación sus consecuencias son insospechadas y podemos decir que lo hecho hasta ahora está fuera de la actual normativa laboral. Es de esperar que en los próximos años legisladores y actores políticos, económicos, sociales y laborales generen acciones en la dirección de alcanzar un estatus, único y concreto, a la negociación colectiva en aquellas actividades laborales cuyas principales características son la temporalidad o transitoriedad.

ANEXO

CUADRO 1
Dimensiones del trabajo subcontratado y suministro de trabajadores

TIPO DE EMPRESAS	FUERA	DENTRO	PORCENTAJE
Empresas que subcontratan	21.7	29.4	41.2
Empresas que no subcontratan	78.3	70.6	58.8

CUADRO 2
Trabajadores suministrados y tamaño de empresa

TIPO DE EMPRESA	% DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS	% TOTAL DE TRABAJADORES DE LA MUESTRA
Micro	1.6	3.5
Pequeña	28.6	21.2
Mediana	31.4	28.2
Grande	38.4	47.1
Total	100	100

FUENTE: Encla 2006, el tamaño de la muestra es de 1 281 empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- Agacino, Rafael *et al.* (1998), *Capital transnacional y trabajo: el desarrollo minero en Chile*, Colección Sin Norte, PET-ARCIS, Santiago.
- Bensusán, Graciela (coord.) (2006), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, UAM-Xochimilco/M.Á. Porrúa, México.
- CEDEM (2006), *Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el Valle de Copiapó*, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Echeverría, Magdalena (2006), "Los riesgos laborales de la subcontratación", *Aporte Laboral*, núm. 19, Dirección del Trabajo.
- *et al.* (2001), *El otro trabajo: el suministro de personas en las empresas*, Cuaderno de investigación, núm. 7, Dirección del Trabajo.
- Encuesta Laboral 2006* (ENCLA) (2006), Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Escobar, Patricio y Diego López (1999), *El sector forestal en Chile: crecimiento y precarización del empleo*, Colección Estudios Sectoriales-PET.
- Feres, María Ester, Presentación Escuela Sindical, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- Figuroa V., Rodrigo (2006), "Diseño legal y desempeño real: el caso de Chile", en Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, UAM-Xochimilco/M.Á. Porrúa, México.
- (2006), *Dumping social y trabajo temporal: el caso de los trabajadores agrícolas de temporada*, Instituto Igualdad, Mimeo, Santiago.
- (2003), *Desempleo y precarización en la sociedad de mercado*, RIL-PREDES, Santiago.
- Historia de la Ley núm. 20.123* regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Congreso de la República.
- Moulián, Tomas (1997), *Chile. Anatomía de un mito*, LOM ediciones, Santiago.
- Rojas Miño, Claudio (1995), *El desarrollo después de la crisis del Estado de Bienestar*, Cuadernos del ILPES, núm. 41, Santiago.
- Wagner, Peter (1997), *Sociología de la modernidad*, Herder, Madrid.