



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

LA SUBCONTRATACIÓN DEL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO CHILENO

CASO: SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGION METROPOLITANA PERÍODO 2017-2020

Alumno: Javiera Constanza Ruiz Cid

Profesor guía: Juan Bravo Sandoval

Tesis para optar al Título de Administrador Público

Tesis para optar al grado de Licenciado en Gobierno y Gestión Pública

Santiago de Chile - 2020

Dedicatoria:

A mi hija Josefa quien, con su amor incondicional me ha dado las fuerzas y la motivación necesaria para lograr ser profesional.

Agradecimientos:

A mi madre, por cuidar de mi hija en los momentos en que la ausencia me hacía cuestionar si realmente valía la pena seguir.

A mis amigos incondicionales (Cata, Mauri y Feña), personas fundamentales en mi vida. Por confiar en mí cuando ni yo lo hacía, por su lealtad y cariño, por compartir conmigo conocimientos y alegrías. Fueron y serán siempre un gran apoyo.

A Sandino, por su compañía, amor y paciencia en este proceso y en la vida.

A mis queridos compañeros de la OIRS, por colaborar con este proyecto a pesar del cansancio y de la alta demanda de trabajo, siempre con la mejor disposición.

A mis profesores, que compartieron sus conocimientos, en especial al Profesor Guía de este trabajo, por su infinita paciencia y buena disposición siempre.

Costó, pero se logró. Fueron muchos años de éxitos y fracasos, pero acá estoy cumpliendo uno de mis sueños.

ÍNDICE

Tabla de contenido

ÍNDICE.....3

1 CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....5

1.1 ANTECEDENTES GENERALES.....5

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA9

1.2.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA.....9

2 DELIMITACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA..... 12

2.1 OBJETIVOS 12

2.1.1 Objetivo General: 12

2.1.2 Objetivos Específicos 12

2.1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 13

3 MARCO TEÓRICO 13

3.1 Empleo:..... 13

3.1.1 Empleo temporal y empleo fijo: 14

3.1.2 Empleo de medio tiempo y de tiempo completo:..... 15

3.1.3 Empleo formal e informal:..... 15

3.1.4 Satisfacción Laboral: 16

3.1.5 Clima laboral 16

3.1.6 Organización Internacional del trabajo: 17

3.1.7 Empleo en Chile: 19

3.1.8 Evolución del empleo en Chile: 22

3.1.9 Desafíos para el empleo en Chile 22

3.2 Subcontratación: 25

3.2.1 Ley N°20.123:..... 25

En un primer punto es necesario destacar que parte de lo que se desea saber es si se está cumpliendo en su totalidad lo que señalan los siguientes artículos de la Ley N°20.123: 25

3.2.2 Externalización del empleo: 26

3.3 : Sector Público:..... 28

3.3.1 El empleo público en el contexto Latinoamericano 28

3.3.2 El Sector Público en Chile 30

3.3.3	Modelos de Empleo Público	31
3.3.4	Subcontratación en la Administración Pública, ejemplo de otros países de la región	33
4	MARCO METODOLÓGICO.....	35
4.1	Diseño de la Investigación:.....	36
4.2	Universo, muestra y selección de participantes.....	37
4.3	Técnicas de Instrumentos y recolección de datos.....	38
4.4	Técnicas de análisis de datos e interpretación de resultados.....	39
4.4.1	Identificación de acciones: Esquemas presentando la cadena acción/medio/causa/problema para cada uno de los 4 objetivos específicos definidos.....	41
4.4.2	Alternativa óptima: justificando las acciones seleccionadas aplicando criterios de pertinencia, viabilidad e impacto en relación con el problema identificado.	41
5	PRESENTACIÓN, DESARROLLO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
6	CONCLUSIONES	59
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
8	Anexos:	65
8.1	Anexo N°1:.....	65
8.2	Anexo 2:.....	73
8.3	Anexo 3:.....	86

Introducción:

El fenómeno de las condiciones laborales precarias surge a consecuencia de un cambio de la economía. Este proceso se desarrolló a lo largo de los años y hoy en día es irrefutable. En el caso específico del mercado laboral chileno, la subcontratación se formó en la mitad de los años sesenta. El uso de relaciones laborales no estandarizadas ofrece ventajas económicas para los empleadores, pero al mismo tiempo significa una situación de riesgo e inseguridad para los trabajadores. Se toma como ejemplo este caso, el de SERVIU RM dada la relevancia que ha tomado este tipo de contratación en Chile, ya que desde hace un par de años atrás esta modalidad de contratación ha ido incrementando según los datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas, significando un aumento de la precarización del empleo en Chile. Dentro de los estudios se tomará un análisis estadístico e interpretativo de la Fundación Sol, ya que su estudio se basa en las cifras arrojadas por el Instituto Nacional de Estadísticas en el periodo junio- agosto 2017.

A partir del análisis de un tipo de contrato de subcontratación en particular en SERVIU RM, se concluye que si se puede observar diferencias entre empleados internos y empleados externos. Estas diferencias se refieren a la satisfacción individual del trabajo bajo las condiciones laborales que dependen del contrato y también a las perspectivas laborales que tienen los empleados para su futuro.

Conceptos claves: Subcontratación, SERVIU RM, Trabajadores, Precarización del empleo, Ley N° 20.123.

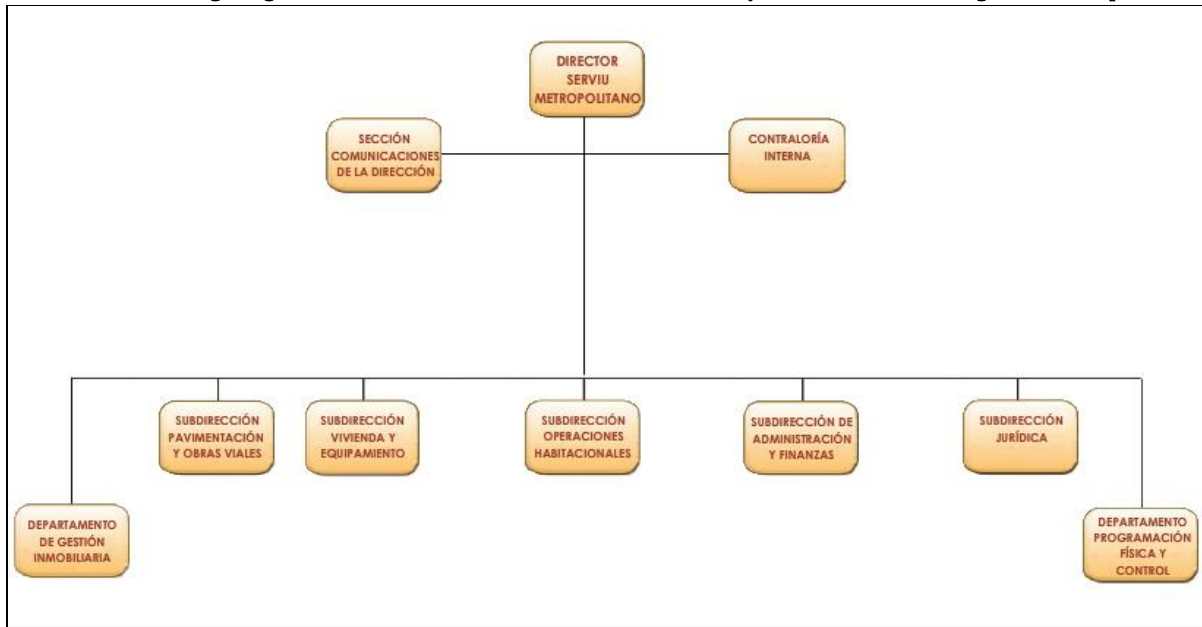
1 CAPITULO 1: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES GENERALES

El Servicio De Vivienda y Urbanización de la Región Metropolitana es un servicio público descentralizado, dependiente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo cuya misión es materializar en el territorio específicamente en la región metropolitana, los planes y programas definidos por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, bajo criterios de equidad, descentralización y participación, que contribuyan a un desarrollo eficiente y de calidad de las viviendas, generando barrios y ciudades integradas, democráticas y sustentables, que permitan a las personas mejorar su calidad de vida, la de sus familias y su entorno. Cabe destacar que el Servicio de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana es una institución con patrimonio propio y personalidad jurídica, pero de igual manera depende en cuanto a presupuesto, inversiones y administración de personal del Ministerio de vivienda.

El Servicio de Vivienda y Urbanización (SERVIU) es una Institución descentralizada, autónoma del Estado de Chile, ubicado en cada región que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, posee Personalidad Jurídica de derecho público, sometido a la supra vigilancia del Presidente de la Republica con patrimonio propio, distinto del Fisco y de duración indefinida. Está constituido por un Director Regional y cinco Subdirecciones como se observa a continuación de acuerdo al organigrama del servicio:

Cuadro 1: Organigrama Servicio Nacional de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana



Fuente: www.minvu.cl

De acuerdo a datos extraídos del Informe Final de la Evaluación Comprehensiva del Gasto al Servicio de Vivienda y Urbanización realizado en diciembre de 2009 por la Consultora FOCUS, la estructura del SERVIU Metropolitano se compone de la siguiente forma: en el nivel jerárquico más alto se encuentra la Dirección, de ésta dependen 5 Subdirecciones (Obras Viales y Pavimentación, Vivienda y Equipamiento, Jurídica, Operaciones Habitacionales y Finanzas) y 4 Departamentos (Programación Física y Control, Gestión Inmobiliaria, Administrativo, Servicios Generales) además de la Unidad de Informática y la Sección Secretaría General Ministro de Fe. El SERVIU cuenta además con el asesoramiento de dos unidades: la Contraloría Interna Regional y el Consejo Asesor, este último está conformado formalmente por los Subdirectores y Jefes de Departamento y es convocado por el Director del servicio.

Actualmente el SERVIU RM de acuerdo a información publicada por la Dirección de Presupuestos del Gobierno de Chile (DIPRES) cuenta con una dotación de personal de aprox. 600 funcionarios en calidad planta y contrata, 300 funcionarios bajo la modalidad honorarios y 40 funcionarios bajo régimen de subcontratación los cuales se contratan a través de licitación de empresas que prestan servicios transitorios. (DIPRES, 2019)

A fin de cumplir su misión el SERVIU Metropolitano se plantea los siguientes Objetivos Estratégicos:

1. Ejecutar eficientemente los Programas Habitacionales, aprobados por el MINVU, para disminuir el déficit habitacional de los sectores más vulnerables, reducir la inequidad y fomentar la integración social de los habitantes de la Región Metropolitana. 2. Ejecutar eficientemente el Programa de Recuperación de Barrios vulnerables con deterioro habitacional y urbano, generando inversiones en los espacios comunes, favoreciendo las redes sociales y posibilitando una equilibrada inserción de estos en las ciudades de la Región Metropolitana. 3. Ejecutar eficientemente los Programas y Proyectos de Desarrollo Urbano aprobados por el MINVU, que promueven el desarrollo de las ciudades, aseguran su planificación, aumentan la inversión en infraestructura para la conectividad y los espacio públicos que fomentan la integración social en la Región Metropolitana. 4. Ejecutar eficientemente programas y proyectos que mejoran la calidad y estándar de las inversiones en vivienda, barrio y ciudades en la Región Metropolitana, fortaleciendo las siguientes etapas del proceso de gestión de calidad: organización de la demanda, preparación y evaluación de proyectos, supervisión técnica y habilitación social. 5. Realizar una adecuada y oportuna información a los(as) ciudadanos(as), fortaleciendo los procesos de participación en la gestión y uso de las inversiones en viviendas, barrios y ciudades de la Región Metropolitana. 6. Promover una gestión participativa y comprometida de los(as) funcionarios(as) con el logro de la misión y los objetivos del servicio, basada en el trabajo en equipo, en el desarrollo de las competencias necesarias y en el mejoramiento. El SERVIU Metropolitano ofrece Productos Estratégicos para contribuir a lograr los objetivos estratégicos planteados que se avocan a tres líneas de trabajo: viviendas, barrios y ciudad.

Producto 1: Programas y Proyectos de Viviendas - Subproductos: Proyectos Habitacionales y Subsidios Habitacionales. Producto 2: Programas y Proyectos de Desarrollo Urbano de la Ciudad - Subproductos: Infraestructura Sanitaria, Desarrollo Urbano, Proyectos Integrales, y Fiscalización de Obras de Pavimentación y de Aguas Lluvias. Producto 3: Programa Barrio - Subproductos: Programas Concursables y Programa Recuperación de Barrios.”

(MINVU, 2015)

En las Definiciones Estratégicas del Servicio se identifican los siguientes Clientes/Usuarios/Beneficiarios:

Cuadro 2: Definiciones estratégicas.

1	Familias y/o pobladores de sectores pobres, medios o emergentes que no posean una vivienda
2	Entidades Organizadoras (Organizaciones Comunitarias, Cooperativas, Corporaciones, Fundaciones que representan pobladores de escasos recursos)
3	Habitantes que poseen viviendas y que acceden a programas ministeriales de desarrollo urbano De asentamientos irregulares catastrados Que viven en condiciones de allegados o arrendatarios
4	Usuarios de vías urbanas de la Región
5	Municipios
6	Gobierno Regional
7	Organismos Públicos
8	Organismos Gremiales asociados a Vivienda y Urbanismo

(MINVU, 2015)

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA

El empleo en régimen de subcontratación se remonta a la dictadura en donde se visualizó con fuerza la imposición de la precariedad laboral gracias a que en 1979 el aquel entonces Ministro de Trabajo José Piñera impulsó su Plan Laboral introduciendo nuevas leyes al Código del Trabajo con el objetivo de debilitar los sindicatos y con esto dividir a la clase trabajadora bajo la premisa de que “Una buena ley laboral contribuye a hacer posible un país más exitoso” (Piñera, 1990, La Revolución Laboral). En el año 1975 se abrió definitivamente las puertas a la subcontratación gracias a la Ley N° 1.253, y pocos años más tarde en 1979 se terminó de generalizar con la ley N° 16.757, lo cual amplió la contratación de trabajadores externos en todas las áreas productivas.

Entre los años 2006 y 2008, se produjo un fenómeno de movilizaciones colectivas que tiene consecuencias hasta la actualidad. De acuerdo a recopilación de datos extraídos por n su inicio partió más tímidamente lejos de Santiago, sin embargo pronto tomó gran relevancia mediática y a la vez política, el hecho de que los trabajadores subcontratados de Codelco se manifestaran y cerraran el acceso a los principales yacimientos mineros a los demás trabajadores. Se tomaron las divisiones de la minera, cayendo en enfrentamientos con policía y con autoridades políticas, poniendo así en jaque a las máximas autoridades del Estado e incluso a la Iglesia, quienes se vieron obligados a establecer una mesa de negociación, estableciendo así un problema muy poco visibilizado hasta entonces, el de la subcontratación laboral, todo esto bajo la consigna “a igual trabajo, igual salario”. De acuerdo a una revisión del conflicto realizada a través de fuentes secundarias tales como diarios de la época, se logra recabar que estas movilizaciones y huelgas “ilegales” se extenderían al menos por tres años más, protagonizada por una organización conformada por miles de trabajadores y trabajadoras subcontratadas. Sin duda estas manifestaciones y estos grupos de trabajadores marcaron un antes y un después en un sistema hasta el minuto de armonía y tranquilidad que disfrazaba cierto temor en cuanto a la lucha por derechos laborales se trata, ya que desde los inicios de los años 90, con el retorno a la dictadura, se había postergado cualquier indicio de acción sindical enfocada a recuperar derechos laborales que habían sido arrebatados por la dictadura militar. Durante sus primeros años, la huelga de los trabajadores se genera a partir de las demandas por un mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, además de la exigencia de un bono debido al alto precio que había alcanzado el cobre hacia la fecha, finalmente esta etapa culmina con la puesta en discusión en la cámara baja de un proyecto de ley que regularía la subcontratación además del acuerdo logrado

entre Codelco y los trabajadores subcontractados. Sin embargo en el año 2007, ya entrada en vigencia dicha ley, se observó un segundo proceso de movilizaciones el cual alcanzó mayor notoriedad entre la opinión pública, politizando el conflicto ya que cuando la Confederación de trabajadores del Cobre, anunció nuevas movilizaciones, esta vez debido a que no se estaba cumpliendo con la Ley de subcontractación, el movimiento se tornó bastante más radical ya que se hicieron bloqueos de caminos y posterior paro en todas las divisiones de Codelco. Finalmente esta etapa llegó a su acuerdo con la entrega de un bono de \$450.000 y la mediación de la iglesia católica representada por el Arzobispo Alejandro Goic, sin embargo esto estaba lejos de su fin ya que durante el año 2008 volvió a estallar un nuevo ciclo de movilizaciones debido al incumplimiento de los acuerdos anteriores, huelgas que en esta oportunidad durarían más de 20 días. Esto vino a desnudar el alto grado de desregulación existente hasta el minuto con respecto a la subcontractación en Chile sumado a la gran relevancia que tenía este tipo de contratos en la calidad del empleo en nuestro país, ya que gracias a estos conflictos, el tema pudo ser puesto en la agenda y enviarse al parlamento el proyecto de ley que regularía este tipo de empleos. Después de ser tramitado legislativamente en tiempo record, debido a la gran connotación mediática y política del conflicto, la ley entró en vigencia en 2006 y se dio un par de meses de prórroga con el fin de que las demás empresas se adaptaran a la nueva legislación.

La nueva Ley de subcontractación tuvo como propósito regular sólo dos de los problemas que la subcontractación genera: mejoró los dispositivos legales para hacer responsables a las empresas mandantes del pago de salarios y cotizaciones previsionales de los trabajadores externos que utilicen, y las obligó a tomar medidas directas para prevenir accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores externos que se desempeñen en sus instalaciones (López, 2008: 21).

Pero, la citada ley no dice nada respecto a dos temas fundamentales: la situación contractual de trabajadores que realizan faenas del giro principal de la empresa que se encuentran subcontractados, y respecto a la desigual paga de salarios en trabajadores que realizan las mismas funciones para una empresa. En el fondo la Ley N° 20.123 permite la subcontractación indiscriminada de trabajadores para actividades relacionadas con el giro principal, y no respeta el principio de igualdad de salarios frente a trabajos iguales por parte de la empresa mandante. (Lara, 2008)

La subcontractación en Chile se ha convertido en un tema de contingencia ya que de acuerdo a las cifras otorgadas por la Encuesta Nacional de Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas durante el trimestre Junio-Agosto 2019 se observa

que en los últimos años ha ido en aumento el empleo externalizado por lo cual se analizará la subcontratación que lleva SERVIU RM a través de sus empresas externas además de considerar la importancia que tienen las funciones que desempeñan este tipo de trabajadores dentro del servicio.

Las cifras entregadas por los datos del INE demuestran que es sumamente necesario actualizar las políticas públicas que rigen el sistema de subcontratación dado el aumento que se observa y la relación que puede existir entre este aumento y la baja en la calidad de los empleos durante los últimos años.

Otra de las razones que ratifica la precarización del empleo externalizado es la diferencia en las remuneraciones entre trabajadores externos y trabajadores directos.

La Encuesta Nacional de Empleo arroja también que en gran parte este tipo de empleo, lo generan los Organismos Públicos por lo que se puede inferir que es el mismo Estado en donde se están generando empleos precarios que se traducen en bajos sueldos, ningún tipo de beneficios en cuanto a negociación colectiva ni menos sindicalización, además de producirse una disgregación en cuanto a que el trabajador depende económicamente de la empresa que suministra, pero se encuentra subordinado a la empresa usuaria de su fuerza de trabajo.

Cabe señalar el incremento de los asalariados externalizados, durante los últimos 89 meses, según (Brega, Páez, Sáez, Durán, 2017):

Para el trimestre junio-agosto 2017 la proporción de asalariados externos alcanzó el 17,7% del total de asalariados.

Para enero-marzo 2010, esta cifra era de un 11,5%, lo cual indica un aumento sostenido en el tiempo. En general la proporción es menor entre los hombres (17,1%) que las mujeres (18,6%).

Esta cifra demuestra que es necesario actualizar una nueva política pública sobre la subcontratación, dado que ha ido en incremento y esto puede deducir que la calidad del empleo ha ido disminuyendo con los años, readecuando los empleos a las exigencias de una economía altamente competitiva y neoliberal la cual busca aumentar las ganancias de las empresas a costa de una mayor explotación del trabajo además de crear subdivisión entre los trabajadores y con esto debilitar a la clase obrera poniendo así en jaque diversos aspectos entre ellos el clima laboral de las organizaciones.

De acuerdo al Estudio Sobre Precariedad Laboral realizado por la Fundación Sol (2017), más de un 40% de los trabajadores es subcontratado o está en modalidad de honorarios. La contraparte de esto, es que solo un 40% de los trabajadores del país “tiene un empleo protegido, vale decir, con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo” (Fundación Sol, 2017)

De acuerdo a la información presentada, podemos señalar que la situación problema es que, los trabajadores que están subcontratados tienen, entre otros problemas, trabajos intermitentes y de duración variable, con periodos de empleo y desempleo lo cual se traduce en “Intermitencia en la cotización al fondo de pensiones, Intermitencia en la cotización al sistema de salud, Problemas de acceso a derechos laborales que suponen estabilidad en el empleo (capacitación, medidas de seguridad, indemnización), Problemas de ejercicio de derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva” (Echeverría, 2001). Otro estudio perteneciente a la Dirección del Trabajo señala que “La subcontratación se utiliza también, y fundamentalmente, en la búsqueda de abaratamiento de los costos laborales y del uso flexible del empleo, es decir, de disponer de personal cuándo y dónde se necesite” (Echeverría Tortello, 2009)

2 DELIMITACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA

La presente situación problema, se delimitará en el personal externalizado de las diferentes empresas subcontratistas que mantiene SERVIU RM durante el período 2017-2020.

De acuerdo a los antecedentes anteriormente señalados, se hace necesario buscar respuesta a la siguiente **Pregunta de Investigación**: ¿En qué grado se cumple con la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, en los contratos provenientes de las Licitaciones Públicas realizadas por SERVIU RM y cuáles son sus consecuencias y alternativas durante el periodo 2017-2020?

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 Objetivo General:

Determinar el grado de cumplimiento de la Ley N° 20.123 en el contrato proveniente de las Bases de Licitación Pública 48-23-LP17 con el fin de definir consecuencias y alternativas de la subcontratación al interior del SERVIU RM durante el período 2017-2020.

2.1.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Identificar los derechos de los trabajadores subcontratados en la ley N° 20.123.

Objetivo específico 2: Identificar las cláusulas del contrato proveniente de las Bases de Licitación Pública 48-23-LP17 “Servicio de apoyo a la Gestión del SIAC”, que estén relacionadas con lo que menciona la ley N° 20.123.

Objetivo específico 3: Realizar un análisis de lo establecido en la ley N° 20.123 y el contrato proveniente de la Licitación 48-23-LP17, para identificar las diferencias existentes entre ellas sobre la subcontratación.

Objetivo específico 4: Interpretar y analizar datos obtenidos de las técnicas de recolección de información para ofrecer una vía alternativa a la de la subcontratación al interior del servicio.

2.1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los motivos que mueven a llevar a cabo esta investigación son en primera instancia, considerar que se hace necesario mejorar las condiciones laborales los empleados subcontratados de SERVIU RM a través de un diagnóstico de la situación que permita la creación de una propuesta de mejora que abra la posibilidad de acabar con la división al interior de la organización lo que se traducirá en una mejora del clima laboral al tener trabajadores con igualdad de derechos y beneficios y a la vez disminuir la rotación de personal lo cual puede tener efectos directos en la calidad del servicio entregado, así como el desarrollo de los procesos. Por lo tanto, los beneficios de ofrecer un diagnóstico y posible solución a este problema de investigación pueden ser tanto hacia los trabajadores como hacia los usuarios de la institución que pueden ver una mejora en la calidad del servicio.

Este análisis llevará a dar conclusiones relevantes acerca de la necesidad de una actualización de la política pública que rige el régimen de subcontratación así como también puede ser una oportunidad para que la institución considere futuras mejoras en su capital humano lo cual se hará efectivo mediante la revisión de la ley 20.123 y los contratos provenientes de las licitaciones correspondientes así como también la observación de datos estadísticos de Subcontratación en Chile. Todo lo mencionado anteriormente se llevará a cabo a través de la generación de un árbol de problemas, elementos cualitativos tales como entrevista y posteriormente el análisis de la información recopilada.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 Empleo:

Para comenzar con el recorrido teórico sobre los conceptos que lleven al análisis del empleo, partiremos por considerar el Origen de la palabra empleo:

Si bien la palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio, su uso más extendido es aquel que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada bajo un acuerdo formal, para estos efectos “contrato” con la finalidad de ejecutar una serie de tareas específicas encomendadas de acuerdo al cargo, por lo cual percibe una remuneración económica. El concepto opuesto al empleo es el desempleo, es decir, personas en edad de trabajar que se encuentran en desocupación forzosa, al margen de cualquier actividad productiva y, en consecuencia, sin posibilidad de generar ingresos propios.

Ahora bien, un empleo puede ejercerse amparado en la celebración de un contrato formal o de hecho (lo que estaría fuera del ámbito legal) con una entidad empleadora, la cual se compromete a pagar, a cambio de los servicios del trabajador, una remuneración o contraprestación en dinero y a cumplir con los requisitos exigidos por la ley.

No obstante, existen diversos tipos de empleos como los autónomos, independientes o por honorarios, en los cuales las personas pueden ser empleadas por una empresa u organización con el fin de desarrollar un proyecto en específico o, incluso, trabajar de forma estable para dicha organización. En estos casos, se cobra por los servicios cumplidos a otras empresas o personas, y si la compañía es propia, no se rinden cuentas a un supervisor o jefe. Aun así, existen entidades encargadas de fiscalizar que se cumplan las leyes laborales y que los empleados y sus funciones estén dentro del marco legal. Por esta razón existen diferentes tipos de análisis que se realizan a fin de evaluar y analizar cuál es el comportamiento económico de un país o región partiendo de los datos relacionados con el empleo. Es por esto que, según los medidores económicos los individuos que posee un empleo conforman lo que se denomina población ocupada o activa, ya que están desempeñando un trabajo y recibiendo beneficios económicos. Mientras que, la tasa de empleo, por su parte, determina cuál es la cantidad de personas que se encuentran en el rango de edad laboral y el número total de los que realmente están empleados.

3.1.1 Empleo temporal y empleo fijo:

Los empleos se pueden clasificar por el tiempo por cual es formulado el contrato de trabajo, el cual puede ser temporal o fijo. Se denomina como empleo temporal aquel puesto de trabajo para el cual se contratan los servicios de una persona durante un período determinado, que puede ser, por ejemplo, por tres meses, seis meses o un año.

En algunos países, como el caso de Chile, existen empresas dedicadas exclusivamente a contratar trabajadores para empleos temporales, en dicho caso, el trabajo temporal supone la celebración de un contrato entre las tres partes: trabajador, agencia de trabajo temporal y empleador.

El empleo fijo, por su parte, es aquel para el cual se contrata a una persona de manera indefinida a fin de ejercer un conjunto de funciones específicas dentro de una empresa u organización.

3.1.2 Empleo de medio tiempo y de tiempo completo:

Generalmente los empleos tienen una jornada laboral de ocho horas por día, de acuerdo a la legislación vigente en Chile. Sin embargo, las personas pueden optar por trabajar turnos completos o medios según su conveniencia o posibilidades lo que en nuestro país se conoce como empleos part-time.

El empleo de medio tiempo es aquel en que se contrata a una persona para que ejecute una serie de funciones únicamente durante la mitad de la jornada usual de trabajo.

Este tipo de empleos son en su mayoría realizados por estudiantes, que compatibilizan su actividad laboral con sus estudios para ganar un poco de experiencia y algunos ingresos económicos extra.

Por su parte, en el empleo de tiempo completo la persona es contratada para que realice un conjunto de labores durante la totalidad de la jornada laboral vigente de acuerdo a la ley.

3.1.3 Empleo formal e informal:

Los empleos se pueden categorizar de dos maneras generales: formales e informales. Se denomina como empleo formal aquel que se encuentra legalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, y que se ajusta a los requerimientos de ley como el pago de impuestos, seguridad social, prestaciones, entre otros.

El empleo formal puede ejercerse tanto en el sector público como en el privado, y forman parte de las estadísticas oficiales sobre el empleo en general de un país. El empleo informal, por otro lado, es un sector de la economía que se encuentra al margen del control tributario y que se caracteriza por comprender la actividad laboral de trabajadores independientes que incumplen la normativa legal, por ejemplo, vendedores ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico, emprendedores, entre otros.

Un empleo informal no cuenta con la protección que estipula la ley para las relaciones laborales, de modo que no poseen protección social por parte del Estado y, tampoco son estables económicamente para quienes lo realizan. Ahora bien, dependiendo de la legislación de cada país un trabajo informal puede ser considerado ilegal aun cuando no realice actividades directamente ilícitas. No obstante, entre los trabajos informales considerados ilícitos están la venta de piratería, el tráfico de drogas o de armas, entre otros. (Significados.com, Que es Empleo,

24/07/2019, Disponible en <https://www.significados.com/empleo/>
Consultado: 2 de agosto de 2020)

3.1.4 Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general” (Blum y Naylor 1988). Schneider (1975) señala como la “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse.

Sin embargo para evaluar los niveles de satisfacción de un trabajador dentro de su empresa, se deben considerar otras variables tales como el nivel de compromiso y su percepción de soporte hacia el éxito, lo cual afecta directamente en el desempeño del empleado ya que sin duda, cuando un trabajador siente que la labor que está realizando está dirigida hacia el éxito organizacional y profesional, es muy probable que se realicen esfuerzos adicionales los cuales se canalizaran en forma productiva lo que permitan otorgar un sentido adicional a la labor realizada haciéndola más gratificante.

De acuerdo a datos entregados por el psicólogo venezolano Luis Augusto Fermín, experto en motivación de personal, los empleados felices producen un 31% más que trabajadores infelices, por lo tanto, a mayor bienestar, satisfacción y calidad de vida, mayores son los niveles de rendimiento y un personal con rendimiento muestra un 16% más de desempeño, 32% más de compromiso y 46% más de satisfacción con el trabajo.

3.1.5 Clima laboral

De acuerdo a la definición de clima laboral del libro de Chiavenato (2001) se establece que:

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la

satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa. (Chiavenato 2001)

El tener un buen ambiente laboral sin duda ayuda a generar sentimientos positivos hacia la labor realizada, con lo que aumenta el nivel de compromiso de los trabajadores hacia la organización, pero queda en evidencia que no todas las organizaciones se preocupan de mantener un buen clima laboral lo que incide directamente en el desempeño de los empleados. El ambiente al interior de las organizaciones está condicionado por factores tales como las características de los empleados y sus percepciones de la labor que realizan así como también por las acciones que realice la empresa por mantener niveles positivos de clima laboral.

En el pasado como actualmente las personas pasan más de 10 horas en sus actividades laborales, comportándose lo menos humanamente posible, sin demostrar sus sentimientos y emociones, enfocados a su productividad y lo que ésta representa para su desempeño laboral, por otro lado son las organizaciones las que buscan incrementar los beneficios económicos que representan las personas para la organización, llegando a confrontarlas con los sentimientos, sus valores, la productividad y su desempeño” (Maslow, Abraham; 1954; 1969).

Lo expuesto anteriormente fue publicado hace más de 50 años, sin embargo no es tan distinto a nuestra realidad laboral actual, considerando que generalmente se trabajan 8 horas al día y las personas gastan varias horas al día en desplazarse desde sus hogares hasta sus lugares de trabajo.

3.1.6 Organización Internacional del trabajo:

La Organización Internacional del Trabajo es una organización formada por varios países es la Única agencia 'tripartita' de la ONU, la cual reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Su premisa es la de Impulsar la justicia social y promover el trabajo decente, para este último punto tienen una unidad especial que se encarga de asegurar y mejorar las condiciones laborales de los países que forman parte de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

En su labor como única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso, también puede explicarse como la situación en la cual la oferta y la demanda, coinciden. En concordancia con lo anteriormente expuesto, definiremos empleo según los lineamientos de esta organización.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo 1996-2020, Misión e Impacto de la OIT, Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>)

Otra de las acepciones del concepto empleo es el pleno empleo, lo cual es entendido como la situación en la cual existe un equilibrio en los países en cuanto a la ocupación de las personas que lo habitan, es decir, es el escenario en donde todos los habitantes de un país que estén en condiciones de trabajar y quieran hacerlo, tengan la posibilidad de hacerlo, ya sea como empleados de una empresa u organización o desarrollando su propia empresa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende el “pleno empleo” como el escenario donde a) hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él; b) tal empleo es tan productivo como es posible; y c) los individuos tienen la libertad de

elegir el empleo. Las situaciones que no satisfagan el punto a) son consideradas como desempleo, las que no satisfagan b) y c) se refieren a subempleo. Existen dos tipos de empleo: formal e informal. El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales. (Enríquez y Galindo, 2015)

Para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), cuya misión es la creación de políticas públicas que eleven los niveles de calidad de vida, los gobiernos deben adquirir el compromiso de revisar sus estrategias respecto al empleo y puestos de trabajo con el fin de reducir las tensiones sociales y económicas ya que a diferencia de esto, si no existe una intervención rápida, el mercado al ser tan amplio, cambia a gran velocidad por lo cual los trabajadores de baja calificación se quedarán atrás. La organización considera que “no existe un futuro sin empleo” sin embargo, si prevé grandes desafíos para el futuro del trabajo para lo cual desarrollaron el “Informe Perspectivas de Empleo 2019” el cual forma parte de la iniciativa sobre el futuro del trabajo, cuyo objetivo es mejorar el futuro del empleo para todos, ayudando a transformar los sistemas de formación y de protección social, así como a reducir las desigualdades entre las personas y entre las regiones.

3.1.7 Empleo en Chile:

La situación actual de nuestro país en cuanto al empleo, responde a transformaciones que van de la mano de las revoluciones tecnológicas y digitales, la globalización y los cambios demográficos, así como también las crisis sociales y sanitarias a las que nos hemos visto enfrentados en la actualidad. Estos acontecimientos han sido el escenario propicio para que los mercados laborales pasen por sus momentos más críticos. La crisis sanitaria ha llevado a las familias a buscar formas de reinversión de oportunidades laborales lo que ha llevado a la generación de grandes cambios en la composición del empleo. Las tasas de desempleo han subido de manera casi histórica y los empleos informales parecen ser la salida a la grave crisis económica que deriva del estado de emergencia sanitario.

Un estudio realizado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, desarrollado en el año 2009 indicaba que Chile comenzaba a nivelarse con los estándares de vida de la OCDE ya que nuestro país había estado experimentando un desempeño económico impresionante en las últimas dos décadas (todo esto en semestres previos al estado de emergencia sanitario).

Sin considerar el período de desaceleración cíclica 1998-2003, el PIB real aumentó casi en un 6% anual durante el período 1985-2007. A pesar del crecimiento de población relativamente importante -de sobre 12,1 millones en 1985 a 16,6 millones en 2007-, el PIB real per cápita subió alrededor de 4,3% por año durante las dos últimas décadas. Este impresionante desempeño ha conducido a una significativa nivelación con los países de la OECD: Hace dos décadas, el PIB per cápita de Chile equivalía a un 18% del de Estados Unidos; en el 2006, éste había alcanzado el 29%, sobrepasando el nivel de México y acercándose al de Polonia. La tasa de pobreza nacional también se ha reducido dramáticamente, de casi el 39% del total de la población en 1990 a menos del 14% en el 2006. Asimismo, el porcentaje de los individuos que viven en extrema pobreza bajo a cerca del 3% en 2006, en comparación con el 10% de 1990. Sin embargo, este mismo estudio declara que nuestro país está inmerso en un mercado laboral tremendamente segmentado en el cual la utilización de mano de obra sigue siendo baja e ineficiente.

A pesar de este significativo progreso, Chile aún tiene un largo camino que recorrer para alcanzar el estándar de vida de la OECD y para reducir las desigualdades. Fomentar la creación de más y mejores empleos es uno de los principales requisitos para fomentar el crecimiento económico y asegurar sus beneficios a todos. La utilización de mano de obra es aun relativamente baja y con pocas oportunidades de trabajo para ciertos grupos.

Aunque la participación de la fuerza de trabajo femenina ha aumentado sostenidamente durante las dos últimas décadas, la tasa de empleo femenino, de 39%, está 33 puntos porcentuales bajo la tasa de empleo masculino y muy por debajo del promedio de 57% de la OECD. Al mismo tiempo, las tasas de participación juvenil han caído y sólo alrededor de un cuarto de los jóvenes de 15 a 24 años tiene trabajo, comparado con el 44% promedio de la OECD. Como en otros lugares, estas cifras reflejan en parte los esfuerzos por fomentar mayores niveles de educación. Pero para muchos jóvenes con bajas competencias, el acceso a los empleos resulta difícil en Chile. Los empleos que se crean en Chile son a menudo caracterizados por su baja productividad, baja remuneración y malas condiciones de trabajo. Las comparaciones internacionales son difíciles, pero los indicadores sugieren que el empleo informal sigue siendo significativo (aunque descendiendo y más bajo que en la mayor parte de Latinoamérica). En el año 2006, alrededor de un quinto de todos los chilenos empleados no tenía un contrato de trabajo formal o no contribuía al sistema de seguridad social. Más aun, muchos trabajadores

independientes, que representan un quinto del total de la fuerza laboral, deberían probablemente ser incluidos dentro del empleo informal ya que solamente un 22% de ellos paga las contribuciones de seguro social sobre las bases de un sistema voluntario. La informalidad es más común en el segmento de baja productividad del mercado laboral, donde los trabajadores de bajas competencias son a menudo empleados sin un contrato, por pequeñas empresas igualmente informales. Estos trabajadores generalmente carecen de antigüedad, de seguros de salud o desempleo y no están cubiertos por las normas laborales (salario mínimo, estándares de seguridad y salud ocupacional o protección del empleo). Ellos son a menudo mal pagados, con limitado acceso a capacitación y a mejoras en su carrera. La segmentación persistente en el mercado laboral es uno de los factores claves detrás de las marcadas desigualdades en salarios y sueldos en Chile. Medida según los estándares de pobreza relativa de la OECD (es decir, si el ingreso disponible equivalente es inferior al 50% del ingreso medio), la tasa de pobreza de Chile, que alcanza al 16,4% de la población, pondría al país en el tope más bajo del ranking de la OECD, en forma similar a las tasas de pobreza relativa observada en México, Turquía y los Estados Unidos. En términos de desigualdad de ingreso, Chile también está peor que todos los países OECD, con un coeficiente Gini de 0.53 comparado con el promedio de 0.31 de 4 – Evaluaciones y Recomendaciones OECD. En gran medida, las disparidades de ingreso en Chile están fuertemente vinculadas a las desigualdades de salario que no son suficientemente mitigadas por el sistema de subsidios e impuestos. (Gobierno de Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Informe OECD en lo relativo al mercado del trabajo chileno. Evaluaciones y Recomendaciones, 2009, Recuperado de <http://www.personaytrabajo.cl/home/estudios/informeOCDE.pdf> Consultado: 2 de Agosto de 2020)

Este documento, llamado Reformulación de Estrategias de Empleo de la OECD entrega un marco de referencia con el fin de promover más y mejores empleos en Chile en el cual se establece una serie de principios que se basan en la necesidad de establecer un entorno normativo para las empresas, en donde también estas encuentren incentivos para invertir en contrataciones y capacitaciones formales para trabajadores, y que, por su parte los empleados tengan sistemas de incentivos para buscar empleos que coincidan con sus capacidades, en los cuales además se tenga la capacidad de invertir en mejorar y pulir sus habilidades y competencias.

3.1.8 Evolución del empleo en Chile:

Durante los últimos años se ha visibilizado con más fuerza un fuerte cambio en la composición del empleo, esto debido a los cambios geográficos y sociales a los cuales nos hemos visto inmersos como sociedad. Principalmente esto se materializa en el trabajo por cuenta propia y en la caída del trabajo asalariado. Esto por consecuencia conduce a la precarización del empleo, sin embargo, en cuanto a condiciones laborales, los promedios de un estudio realizado por el Centro de Estudios Públicos en Junio de 2017, revelan que los trabajadores asalariados poseen mejores condiciones laborales.

De acuerdo con los datos de la encuesta de empleo y desocupación en el Gran Santiago de la Universidad de Chile, el número de trabajadores por cuenta propia ha aumentado considerablemente desde el año 2013 hasta la fecha. A comienzos de ese período, el porcentaje promedio anual de trabajadores por cuenta propia, respecto del total de trabajadores, era un 16,5 por ciento y hoy es un 18,9 por ciento, un aumento de 2,4 puntos porcentuales. Simultáneamente, el porcentaje de trabajadores asalariados disminuyó desde el 74,1 por ciento hasta el 72,2 por ciento. Este cambio de composición del mercado laboral ha sido foco de atención para analistas, quienes ven en este indicador una muestra que, a pesar que la tasa de desempleo se han mantenido relativamente baja, el mercado laboral sí ha sido golpeado por la desaceleración económica de los últimos años. (Szederkenyi y Vergara, 2017)

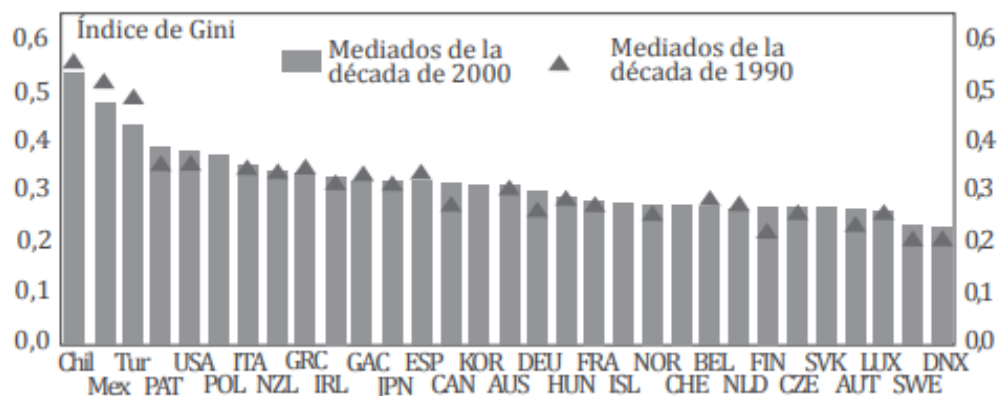
3.1.9 Desafíos para el empleo en Chile

En países desarrollados, se ha avanzado desde la premisa que el trabajo de calidad es el eje central de las políticas de desarrollo de las sociedades modernas, ya que la realización laboral es la base de las herramientas que le permiten a las sociedades alcanzar las metas tanto de desarrollo material como moral, lo que por consecuencia otorgue progreso, sensación de estabilidad y a la vez estás situaciones optimas permitan elevar los niveles de paz social y cierta tranquilidad en la ciudadanía los cuales son aspectos a considerar para aplicar en Chile.

Según (Miranda G, 2013) La globalización, sus avances, limitaciones y los aprendizajes de las crisis económicas que se han experimentado -en particular en 2009-, han fortalecido la exigencia de reflexionar en torno a la centralidad de una relación virtuosa entre trabajo decente y desarrollo. Si planteamos esta discusión desde la perspectiva nacional, Chile es un país que puede proponerse avanzar hacia un desarrollo con más y mejor igualdad basado en un orden laboral integrador que sea la fuerza central de un progreso con crecimiento y equidad. ¿Por qué decimos esto?,

pues porque si se compara Chile con la región y recientemente a nivel internacional, vemos que se ha logrado un alto y persistente crecimiento económico durante las últimas tres décadas. Asimismo, se ha reducido la pobreza desde 33% en el año noventa a un 14,4% en el 2011; se ha generado un aumento de las remuneraciones reales medias de 3% anual en el último quinquenio, acompañado de estabilidad macroeconómica perdurable durante las últimas dos décadas, y cifras de desempleo con una tendencia sistemática a la baja de 9,5% el 2000 a cerca del 6% el 2012. 50 Desafíos para el Chile que viene En síntesis, tenemos cifras positivas en función de los cánones con los cuales normalmente se analiza la realidad socioeconómica de los países, no obstante, se ha perpetuado un problema redistributivo sustantivo durante las últimas décadas, tema transversal a las distintas propuestas en discusión en nuestro medio en la actualidad y que hace muy difícil hablar de trabajo decente.

Gráfico 1: Desigualdad del ingreso en todos los países de la OCDE.



Fuente: OCDE 2008

De acuerdo a lo expuesto tanto por OIT, CEPAL y OCDE, la alta desigualdad laboral y social de nuestro país tiene su punto de partida en la forma de nuestra estructura productiva y nuestro Mercado de trabajo. Tal como lo señala la OCDE:

“Chile ha experimentado un desempeño económico impresionante en las últimas décadas (pero) a pesar de ese significativo progreso, tiene un largo camino para alcanzar el estándar de vida de la OECD y para reducir las desigualdades”. Además plantea: “la segmentación persistente de los salarios en el mercado laboral es uno de los factores clave detrás de las marcadas desigualdades en salarios y sueldos en Chile”, concluyendo que si bien “el marco de política macroeconómica es sólida, y está sirviendo

bien a la economía, persisten barreras estructurales a la creación de empleo” . De esto, se recomienda “promover la creación de empleos más productivos (lo que) requiere de una estrategia integradora”

Como se puede apreciar, existe un consenso acerca de que el real problema es que el Mercado laboral no está funcionando como mecanismo redistributivo de riquezas en nuestra sociedad, por lo tanto toma relevancia la idea de abordar esta problemática creando mecanismos que devuelvan el rol de distribución de riquezas al Mercado laboral, sobre todo considerando que la evidencia politológica y sociológica demuestra que la desigualdad menoscaba las bases que permiten el desarrollo. Para esto se citará también a Guillermo Miranda, quien fuera Director de la OIT para el Cono Sur de América Latina y a la vez director del equipo de Trabajo Decente:

Los análisis afirman también, y cada vez con mayor convicción, que no sólo es un tema de pobreza y redistribución de riqueza, sino también un problema de paz social: si el mercado del trabajo no se consolida como un eje central de desarrollo no sólo afecta en materia de indicadores socioeconómicos, sino también en indicadores de gobernabilidad. De la misma manera, si se analizan los planteamientos de actores sociales, políticos y académicos en el país, se evidencian a lo menos cinco fuentes de desigualdades en el campo laboral, que influyen en la desigualdad distributiva y en el acceso al progreso que ofrece el desarrollo. Tenemos en primer lugar la baja participación laboral de los más pobres, las mujeres y los jóvenes. En segundo término, el tipo de inserción laboral, que tiende a no mejorar para los más pobres una vez incorporados en el mercado de trabajo, es decir, no se logra contribuir a que las personas salgan de la pobreza aun cuando tengan una participación formal en el mercado laboral. En tercer lugar, la baja capacidad de negociación colectiva para fijar las condiciones de 52 Desafíos para el Chile que viene trabajo y empleo, además de condiciones de trabajo de mala calidad y las limitaciones de acceso a la Protección Social. (Miranda, 2013)

Esto deja en evidencia que parte de los fallos que mantiene el sistema laboral en nuestro país, es la calidad del empleo, ya que como bien lo señala el director de la OIT, hay mucho más que indicadores económicos detrás de un empleo precario, existen disconformidades que a pesar de haber todo un aparato estatal dispuesto a velar por derechos laborales, no ha logrado mejorar los índices de satisfacción o incluso un acercamiento a niveles esperados de lo que se estima como empleo decente. Otro punto importante a mencionar es lo que se señala en tercer lugar como la baja capacidad de negociación colectiva, que es un punto esencial en donde los trabajadores pueden exigir mejorar sus condiciones laborales, y es precisamente en la subcontratación en donde más se repite este patrón, ya que, por la calidad de sus contratos, los empleados

ven mermadas sus capacidades de sindicalización, negándoles cualquier opción a mejoras laborales.

3.2 Subcontratación:

En el marco del cumplimiento con los objetivos propuestos, tanto general como específicos, se hace necesario identificar lo que dice la normativa (Ley N° 20.123) sobre los derechos de los trabajadores subcontratados por lo que a continuación y en primera instancia se presentará la definición de “subcontratación” establecida en la ley.

Subcontratación, según la Ley N° 20.123. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de octubre de 2006., en el artículo 183 A indica que:

Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

3.2.1 Ley N° 20.123:

En un primer punto es necesario destacar que parte de lo que se desea saber es si se está cumpliendo en su totalidad lo que señalan los siguientes artículos de la Ley N° 20.123:

- En el Artículo 183 B de la Ley N° 20.123. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de octubre de 2006. “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere

hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo”. En este párrafo podemos establecer un nexo con la ley N° 18575 y el principio de responsabilidad, el cual menciona que el Estado debe hacerse responsable por los daños que causen los órganos de la Administración en el ejercicio de sus funciones entre otras generalidades.

- Artículo 183 C de la Ley N° 20.123. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de octubre de 2006 “La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas”. Con este artículo se desea constatar si existe algún procedimiento de fiscalización de parte de SERVIU hacia la empresa contratista y cada cuanto tiempo se realiza para analizar si existe algún vacío legal con respecto a lo indicado en este inciso.
- Artículo 183 E de la Ley N° 20.123. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de octubre de 2006 “Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena”. En este punto se investigará si las bases de la licitación especificaban tal situación.

3.2.2 Externalización del empleo:

A continuación se mencionarán aspectos a considerar sobre la externalización del empleo en Chile o el rol que cumple este tipo de contrato, de acuerdo con el artículo

publicado en el diario digital El Mostrador por Páez y Sáez, 2015, en el cual indicaron que:

Los niveles de flexibilidad y el escaso poder negociador de los trabajadores en nuestro país han hecho que el énfasis de esta relación de integración no esté en el aspecto comercial como sí en la subordinación vertical de los trabajadores externos a la empresa mandante. En un escenario de alta flexibilidad laboral, como en Chile, la subcontratación se ha convertido en una cortina de humo para ocultar la relación de subordinación y dependencia directa en que entran los trabajadores con la mandante. (Páez y Sáez, 2015)

Esta reflexión no hace sino más que reafirmar que la externalización del empleo en Chile provoca, falta de derechos colectivos como las negociaciones que realizan los gremios, en el cual se puede acceder a convenios como reajustes salariales, bonos por negociación colectiva, tipos de permisos administrativos como, por ejemplo: fallecimiento de un familiar cercano, mejoramiento en la higiene y seguridad laboral, etc. Todo este tipo de beneficios se ahorran tanto las empresas mandantes como los subcontratistas, además de la desigualdad en los sueldos ya que las brechas salariales entre trabajadores externos y directos es abismante, con esto se logra desarticular cualquier posibilidad de dialogo y se desvanece el conflicto político entre los trabajadores y empresarios dejándolos sin derecho alguno a organizarse para mejorar sus condiciones laborales, además de aumentar sus utilidades bajo el costo de la precarización laboral (menor costo por cada trabajador externo), en definitiva esa es la finalidad que cumple la externalización en Chile, abaratar costos.

Seguidamente se ratificará la necesidad de una actualización de la política pública del empleo externalizado en Chile para lo cual se mencionará otro artículo más actual publicado en el diario digital El Mostrador por Gálvez, 2019 en donde se menciona lo siguiente:

No se trata que cualquier reforma que proponga el Gobierno para el ámbito laboral precarice las condiciones laborales. Se trata de que el trabajo en Chile ya es precario y puede ser peor, si las autoridades no se hacen cargo de aquello e impiden que los propios trabajadores lo hagan, pues tanto este como los anteriores gobiernos se han quedado en propuestas para administrar la precariedad en beneficio del capital, en lugar de disminuirla.” Bajo este punto de vista se puede señalar que nuestro gobierno en su afán de guiarse por políticas económicas y laborales de países desarrollados, intentan implementar en nuestro país modelos que conllevan a la flexibilización individual bajo la premisa de que países industrializados del continente europeo estarían innovando al impulsar

políticas con esas mismas características lo que claramente es un guiño hacia el empresariado ya que no se considera que estamos muy lejos de tener estructuras y normativas de relaciones laborales de países desarrollados los cuales se basan principalmente en las negociaciones a las cuales tienen derecho los trabajadores, siendo esto fundamental a la hora de evaluar la calidad del empleo ya que depende de las negociaciones que los actores colectivos logren llegar a acuerdos que mejoren sus condiciones laborales. (Gálvez, 2019)

Con respecto a la subcontratación a continuación se detallaran los tres principales tipos de empleos externalizados, que son los siguientes:

Subcontratación: Es un modo de contratación, en el cual un trabajador mantiene un contrato directo con un empleador, y dicho empleador presta servicios a un tercero que en este caso se denomina empresa principal.

Trabajo suministrado: En este modo de contratación, el empleador entrega prestaciones de servicios por un periodo de tiempo determinado (un trabajo puntual) en un lugar determinado por medio de sus trabajadores, y en el cual, la empresa principal o usuaria entrega su pago mediante el avance de las prestaciones acordadas. Este tipo de contratación se refiere a los servicios transitorios que nombra la Ley N°20.123, por ejemplo: la ejecución de un servicio de obra para una construcción en particular, licitada por un municipio.

Enganche: Es en donde se materializa con mayor fuerza el empleo precario ya que es un pacto informal, en el cual por lo general es un agente externo reclutador el que provee a una empresa principal para una determinada tarea, esto se ve con mayor frecuencia en el área agrícola en donde se reclutan temporeros para la ejecución de una faena en una determinada temporada el cual no tiene ningún tipo de reglamentación.

3.3 : Sector Público:

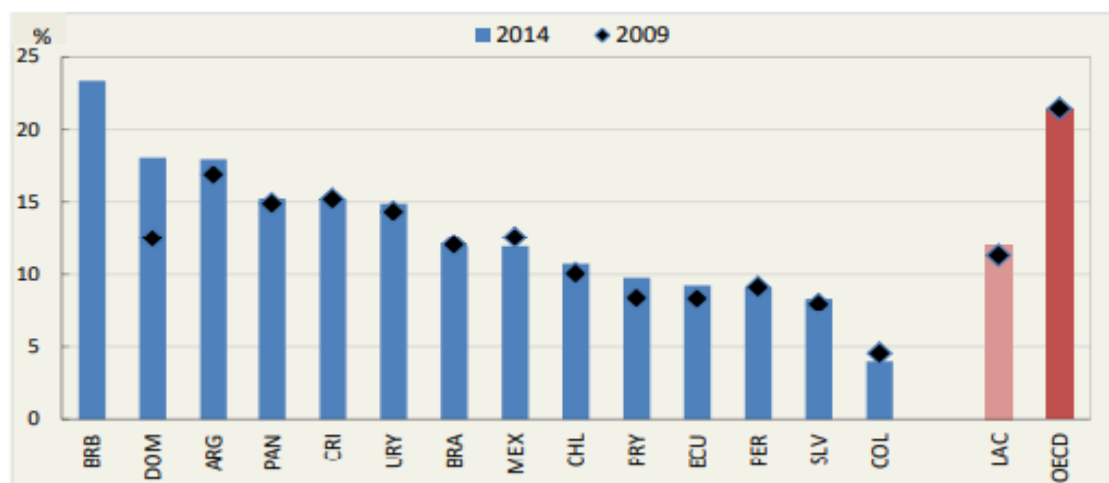
3.3.1 El empleo público en el contexto Latinoamericano

De acuerdo al estudio “Empleo Público en Chile, Nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030” desarrollado por el Servicio Civil del gobierno de Chile, se desprende lo siguiente:

Las últimas cifras disponibles para la región latinoamericana se encuentran en el Panorama de las Administraciones Públicas de América Latina y el Caribe 2017 (OCDE, 2016)³. Este utiliza la definición amplia de empleados públicos que considera a aquellas personas que se encuentran ocupadas en relación de dependencia y cuya actividad se desarrolla en el sector público, incluyendo a todo el empleo de la administración pública⁴ según lo defina el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), más el empleo en empresas públicas. Según estos datos, el promedio aproximado de personas

que trabajan en el sector público para el año 2014 es de un 12% del empleo total en la región. Comparativamente con los países de la OCDE, Latinoamérica presenta un sector público más pequeño y se encuentra 9,3 puntos porcentuales por debajo del promedio de estos países que corresponde a un 21,4%. Dentro de la región se presenta una importante variación entre países (ver gráfico 2), siendo el sector público de Barbados el que presenta un mayor tamaño con un 23,4% del empleo total. Le siguen República Dominicana con un 18,1% y Argentina con un 18% del empleo total. En el otro extremo se encuentra Colombia, donde el sector público representa apenas el 4% del empleo total.

**Gráfico 2: Empleo en el Sector Público como porcentaje del empleo total
América Latina y el caribe, 2009 y 2014.**



Fuente: Panorama de las Administraciones Públicas de América Latina y el Caribe (2017) en base a datos de ILOSTAT (OIT).

En el gráfico se puede observar un ligero aumento del tamaño del empleo público como proporción del empleo total en la región entre el año 2009 y el 2014. Si bien este pasa de un 11.3% a 12.0%, el alza no es la tendencia en todos los países. Mientras en República Dominicana este creció de un 12,5% a un 18,1%, Colombia y México registraron una leve baja con 0.5 y 0.6 puntos porcentuales respectivamente. Los datos del Panorama de las Administraciones Públicas de América Latina y el Caribe 2017 también nos muestran que, a diferencia de lo que ha sucedido tradicionalmente en los países desarrollados, en Latinoamérica la mujer no es quien tiene una mayor presencia en el empleo público. Respecto a la distribución del empleo según sexo para el año 2014 no se presentan

diferencias significativas, con un 49,7% de hombres y un 50,3% de mujeres. Esta presenta un ligero aumento de 2,1 puntos porcentuales entre los años 2009 y 2014. Ahora bien, esa proporción también presenta variaciones, aunque en los países analizados la distribución del empleo público según sexo, es bastante equilibrada. Si analizamos la participación femenina en el empleo público, es Brasil el país que presenta la mayor proporción de mujeres con un 59,2%, mientras que El Salvador presenta la menor proporción con un 43,8%. Siendo más bajo que el promedio de la región, en Chile el tamaño del sector público se ha mantenido estable. Según los datos obtenidos a través de ILOSTAT para el país, el año 2009 el empleo público representaba un 10% de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que el año 2016 este corresponde al 10,8%. Con un 55%, el porcentaje de mujeres en el empleo del sector público es mayor que el de hombres, aunque por una diferencia muy leve ya que estos corresponden a un 45% del total del empleo público (ver gráfico 3). Aunque esta distribución se mantiene estable, se presenta un ligero aumento en el porcentaje de trabajadoras mujeres entre el año 2009 (52,8%) y el año 2016 (55%) (OIT, 2018, Modelo de Empleo Público en Chile: Nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030, Recuperado de <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=9fb715c8-65b8-425b-b1db-59ada9ce5488>)

3.3.2 El Sector Público en Chile

De acuerdo a la definición del Diccionario de la Administración Pública Chilena, Sector Público: Es el Conjunto de actividades económicas de una nación que de manera directa o indirecta están bajo la esfera de la acción gubernamental. Estrictamente el sector público incluye todas las empresas y servicios estatales y gubernamentales, a nivel local, regional y nacional. Incluye tipo de organismos del Estado, es decir abarca la definición de Administración del Estado más todas aquellas actividades en que el Estado participa o son de su propiedad aunque no tengan carácter público. Para efectos de la Administración Financiera del Estado, el sector público comprende los servicios e instituciones: · Presidencia de la República · Congreso Nacional · Poder Judicial · Contraloría General de la República · Ministerios de Estado · Gobiernos Regionales · Municipalidades.

Gráfico 3: Empleo del sector público Chile. Distribución según sexo año 2016.



Fuente: Modelos de Empleo Público en Chile a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleo de Chile (ENE).

3.3.3 Modelos de Empleo Público

De acuerdo a lo que se indica en el informe “Modelo de Empleo Público en Chile: Nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030” En nuestro país de manera histórica, el empleo público ha marcado la diferencia con el empleo privado adoptando diversas estructuras, siempre bajo la premisa de asegurar el buen cumplimiento de la función pública. Debido a esto es que tradicionalmente se reconocen al menos dos modelos de empleo en el servicio público. Por un lado, el sistema de carrera o sistema cerrado y por otro, el sistema de puestos de trabajo o abierto. El primero es un diseño jerarquizado que regula el ciclo de vida laboral garantizando a quien ingresa el ascenso a lo largo de su trayectoria laboral a distintos niveles y grados, hasta el máximo que le corresponda. La estandarización de los cargos y la estabilidad del empleo son los rasgos centrales del sistema público de carrera, poniendo como eje central el establecimiento de jerarquías, la carrera, la especialización y la diferenciación ya que son asuntos fundamentales para el buen funcionamiento del sector público. Existen en este sistema ciertos puestos de acceso, que se encuentran reservados al reclutamiento externo, mientras que los puestos de niveles superiores se proveen mediante la promoción interna.

Según Mascott (2003) este modelo comprende los siguientes elementos: a) un esquema de ingreso y promoción a partir de concursos para ocupar puestos administrativos; (b) un sistema de formación y capacitación permanente; c) un método que permite evaluar el desempeño de los servidores de carrera; y (d) un marco normativo con reglas claras y definidas sobre el funcionamiento del sistema en su conjunto. Se considera que este modelo presenta la ventaja de establecer un sistema con reglas claras y transparentes que contribuiría a la eliminación de las relaciones clientelistas y de patronazgo al interior del Estado. Se asume que ello

contribuiría a mantener la continuidad de las políticas y programas de gobierno, así como a desarrollar una cultura laboral con filosofía de servicio público. Por otro lado, se reconoce como una desventaja del sistema de carreras la poca flexibilidad y poca atención al desempeño individual que presenta (Longo, 2003; Mascott Sanchez, 2003; OCDE, 2006). El sistema de puestos de trabajo, por su parte, se caracteriza por reclutar personas para puestos específicos privilegiando las condiciones del cargo. Esto supone una caracterización específica de cada uno de los puestos de trabajo, a fin de reclutar a la persona más idónea para cada uno. La especialización resulta una característica de este modelo y la provisión se realiza mediante acceso lateral externo o concursos internos de promoción. Como desventaja se considera que los valores colectivos que han caracterizado la definición de la función pública suelen ser más débiles bajo este modelo, pero se reconoce una mayor flexibilidad y afinidad entre los distintos niveles de jerarquía, así como en categorías laborales que establece (OCDE, 2006; Ragone, 2014; Rajevic, 2016; Ramió, Carles; Salvador, 2003).

En la actualidad y sobre todo en nuestro país, es difícil encontrar estos sistemas tan diferenciados, sino que se han ido adoptando modelos mixtos. Principalmente producto de las tendencias que han afectado al empleo público a partir de las últimas décadas. Estas dos formas tradicionales de organizar el empleo público, por lo tanto, se han visto cuestionadas. El modelo de carrera por su escasa capacidad de adaptación, mientras que el de puestos de trabajo por su escaso sentido de la colectividad para sostener los principios de la función pública. Cabe destacar que al producirse la subcontratación en el sector público, los empleos son aún más precarios, ya que no se obtiene ninguno de estos beneficios en cuanto a la carrera funcionaria mencionados anteriormente.

Otro aspecto importante a mencionar que se plantea en el informe realizado por el Servicio Civil es el que define la configuración de los modelos de empleo público, tales como politización/profesionalización. Acá se habla de lógicas que priorizan la confianza política o los méritos profesionales en la selección de los trabajadores públicos. Según lo que se expone en dicho informe, ambos modelos suelen combinar en distintas proporciones estas dimensiones en su estructura, definiendo una cantidad de puestos de trabajo de carácter técnico y otros de carácter político. Según la tendencia en los últimos años, los más altos cargos que conllevan mayor responsabilidad política y administrativa en su mayoría son cargos de carácter político.

3.3.4 Subcontratación en la Administración Pública, ejemplo de otros países de la región

América Latina es la región con mayor subcontratación en el mundo, solo precedida por Europa y Norteamérica. Si bien Chile es un país que ha llevado estas prácticas a un aumento sostenido en los últimos años, dado principalmente porque el marco legal así lo permite, existen casos como el de Argentina, en los cuales la subcontratación en la Administración Pública también ha pasado a ser un tema de discusión. La mezcla de países que se rigen por sistemas económicos neoliberales, sumado a procesos de globalización, han contribuido a que los esfuerzos por descentralizar la producción de las empresas y organizaciones recaigan en la flexibilización de relaciones laborales, lo que la mayoría de las veces desemboca en la precarización de los empleos.

La deslaborización es una forma particular de subcontratación laboral donde la “relación laboral deviene en mercantil estrictamente” (De la Garza Toledo, 2012:26). Los casos típicos de deslaborización son las cooperativas de trabajo y la contratación de trabajadores independientes. En el primer caso, los trabajadores son socios y no empleados de la cooperativa, y en el segundo, son prestadores individuales de servicios a terceros. En este último caso, los trabajadores independientes son considerados empresas unipersonales (Supiot, 1999). Si bien la deslaborización, bajo estas dos formas, aparece frecuentemente como un mecanismo de fraude laboral (EIRO, 2002; ILO, 2003) sobre todo en mercados de trabajo con bajos niveles de regulación (Poblete, 2011), no siempre implica una violación de las normas. La deslaborización puede estar inscripta en regulaciones laborales existentes o aparecer como el resultado de nuevas normas que propician el desarrollo de estructuras productivas más complejas y descentralizadas. (Poblete, 2013)

A través de este estudio, se deja en evidencia que, en Argentina también existe la figura del trabajador subcontratado por el Estado, todo esto bajo la figura de un empleado independiente, término bajo el cual muchas veces se maquilla la relación de trabajo asalariado. De acuerdo a lo indicado por el autor, se manifiesta que, durante la década del 90, se utilizó una figura laboral denominada “monotributista” a través de la cual se evadía de cierta manera la regulación laboral. Caso bastante parecido a lo que ocurre en nuestro país, que, si bien hay regulación al respecto de las empresas subcontratistas, la ley da pie para que, mediante sus vacíos, se prive a los trabajadores de derechos laborales. En el caso de Argentina, se contrataba a trabajadores como monotributistas para realizar labores permanentes las cuales estaban reguladas por el derecho comercial, esto dio pie para que se hiciera un uso excesivo de la figura lo que finalmente provocó que los empleados pasaran de la figura de

trabajador asalariado a una especie de prestador autónomo de servicios, en donde se veía explícito el fraude laboral.

En 1995, por primera vez, los trabajadores independientes están autorizados a prestar servicios al Estado como proveedores individuales de servicios. El trabajador autónomo es considerado como un autoempresario. Cuando esta nueva regulación fue creada, sólo podían utilizar la figura de trabajador autónomo pocas jurisdicciones, y el objetivo era contratar a profesionales como consultores a tiempo parcial. En 2001, como resultado de la crisis financiera del Estado, este régimen se extiende al conjunto de la administración pública nacional. Aún en contradicción con los objetivos iniciales de la regulación, el Estado contrata a trabajadores independientes para realizar tareas administrativas o de mantenimiento como trabajadores a tiempo completo. Estos trabajadores representan el 64% de todos los contratados por la administración pública en 2002 (ONEP, 2003). Estos trabajadores se encuentran insertos en relaciones laborales caracterizadas por condiciones de trabajo ambiguas, donde el acceso a las protecciones sociales es reducido. (Poblete, 2013)

El principal problema de esta relación laboral que se establecía en los contratos de locación de servicios era que la relación laboral no ofrecía ninguna seguridad para el trabajador ya que era una relación frágil en cuanto a que cualquiera de las partes estaba facultada para romper el contrato en el momento que estimara conveniente y por cualquier razón, todo esto sin la obligación de parte del Estado de pagar indemnizaciones, a simple vista parecía poco problemático ya que tal como en nuestro país, estos sistemas son pensados y creados en un principio para acoger las demandas de empleos y funciones transitorias, en este caso, fue creado con la finalidad de contratar a trabajadores independientes como consultores a tiempo parcial, pero claramente se abusa de la figura, dando pie a empleos precarios sin derechos laborales básicos. Si bien en años posteriores, se hicieron esfuerzos por lograr una regulación a la ley que permitiera limitar el uso excesivo de los contratos de locación de servicios la cual permitió que los trabajadores contratados como asalariados se encontraran de cierta manera más protegidos que un trabajador bajo la modalidad de contrato por locación de servicio, aún se encontraban en desventaja en cuanto a protección laboral frente a un trabajador de planta permanente, situación muy similar al caso chileno, ya que los únicos trabajadores en condiciones laborales protegidas son quienes trabajan en el Estado bajo la modalidad de planta, ya que las otras calidades jurídicas, (contrata y honorarios) si bien poseen algún tipo de beneficio mayor a la del personal bajo régimen de subcontratación, siguen

teniendo empleos que se renuevan cada año, en el caso de trabajadores a honorarios, padecen de la misma desprotección que el caso de los trabajadores argentinos con contrato por locación de servicio, en ninguno de los dos casos es necesario justificar el despido o interrupción del contrato ni mucho menos pagar indemnización al momento del término de la relación laboral.

No fue hasta el año 2005 que en el país vecino se puso fin a este tipo de contratos, con la publicación del decreto 707/05 el cual obligó a cambiar el régimen a los trabajadores independientes bajo contratos de locación de servicios para aquellos que se desempeñaran en labores administrativas y percibieran sueldos bajos, haciéndose un real esfuerzo por identificar el uso excesivo de la figura de la subcontratación y empleo precario y con esto minimizar las consecuencias negativas de esto. Durante el año 2005 de acuerdo a datos extraídos del mismo informe, la cantidad de trabajadores bajo esta modalidad se redujo a la mitad y la cantidad de funcionarios que pasaron a ser parte de lo que en Argentina se denomina como planta transitoria, se triplicó, lo que en la práctica significó que tenían más beneficios en cuanto a seguridad social y mayor estabilidad aunque sus contratos seguían siendo por un año. Lo que en nuestro país sería una equivalencia de pasar de prestar servicios para el Estado bajo la calidad jurídica de “honorarios” a ser funcionario a “contrata” .

De acuerdo a este ejemplo, podemos observar que en otros países de la región también el Estado es un mal empleador, ya que produce y facilita la precarización del empleo, pero se observa una diferencia en cuanto a la figura de la subcontratación en Chile, ya que en nuestro país, estas prácticas se han llevado a un neoliberalismo extremo en el cual el libre mercado hace posible que se lucre con los trabajadores al crear las famosas empresas de Outsourcing que se llevan grandes ganancias a través del manejo administrativo de capital humano y fuerza productiva, afectando los ingresos de los trabajadores así como también otras problemáticas mencionadas en otros puntos de esta investigación.

4 MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo a lo planteado por Bunge: La tarea de un investigador es: “tomar conocimientos del problema que otros pueden haber pasado por alto, insertarlos en un cuerpo de conocimiento e intentar resolverlos con el máximo de rigor y

primariamente, para enriquecer nuestro conocimiento. Según eso, el investigador es un problematizado por excelencia”. Es por esto que se utilizarán paradigmas y teorías con el fin de intentar resolver el problema detectado a través de la metodología correspondiente.

Un problema de investigación bien planteado es la llave de la puerta de entrada al trabajo en general, pues de esta manera permite la precisión en los límites de la investigación la organización adecuada del marco teórico y las relaciones entre las variables; en consecuencia, es posible llegar a resolver el problema y generar datos relevantes para interpretar la realidad que se desea aclarar.

En un mismo estudio es posible combinar diferentes enfoques; también estrategias y diseños, puesto que se puede estudiar un problema cuantitativamente y, a su vez, entrar a niveles de mayor profundidad por medio de las estrategias de los estudios cualitativos. Se trata de un excelente modo de estudiar las complejas realidades del comportamiento social. (Sampieri, 2014)

Para definir en mayor profundidad el origen de la investigación, también podemos citar a Tamayo, quien en sus escritos recalca el buen uso de los datos recogidos, tal como se señala a continuación y tal como se intenta plasmar en la presente investigación:

La investigación debe ser objetiva, es decir, elimina en el investigador preferencias y sentimientos personales, y se resiste a buscar únicamente aquellos datos que le confirmen su hipótesis; de ahí que emplea todas las pruebas posibles para el control crítico de los datos recogidos y los procedimientos empleados (Tamayo, 2004).

4.1 Diseño de la Investigación:

Para este estudio el tipo de investigación será descriptiva y cualitativa, ya que consta de la revisión de la Ley N° 20.123, el contrato proveniente de las bases de licitación antes mencionadas, datos estadísticos sobre subcontratación en Chile, además de agregar técnicas mixtas de recolección de datos compuestas por la realización de encuesta y entrevista a los trabajadores que componen el Servicio de Apoyo a la Gestión del SIAC. Se considera el método cualitativo ya que se pretende entender los hechos a investigar en su contexto y esto se logra mediante la descripción de lo más general hacia lo más particular.

En la aproximación cualitativa hay una variedad de concepciones o marcos de interpretación, que guardan un común denominador: todo individuo,

grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, la cual se construye 65 por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia, y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderla en su contexto. (Sampieri, 2014)

Esta investigación, puede clasificarse como no experimental, ya que se basará principalmente en la recolección y observación de datos obtenidos con el fin de analizar las variables y en base a eso construir conclusiones y recomendaciones. Es importante destacar el contexto complejo al que se ve situado el concepto de empleo y subcontratación, ya que nos vemos enfrentados a un escenario adverso en donde la crisis sanitaria ha elevado las tasas de desempleo a su mayor nivel histórico en años por lo cual es posible que la configuración de los escenarios sufran mayores modificaciones.

4.2 Universo, muestra y selección de participantes

El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio (Bravo, 1998, p. 179).

Según Sampieri, "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones". Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Sampieri, 2014, p. 65)

De acuerdo a lo planteado anteriormente, para efectos de este trabajo, se considerará como Universo el SERVIU RM, institución en la cual trabajan alrededor de 900 funcionarios, según cifras de la DIPRES detalladas precedentemente, siendo el 11% aproximadamente, funcionarios en régimen de subcontratación. De este porcentaje, se considerará como muestra a los 11 trabajadores subcontratados a través de la licitación 48-23-LP17 de SERVIU Metropolitano. Dichos funcionarios, son contratados por la empresa G.S Outsourcing S.A. como apoyo a la labor del SIAC (Sistema Integrado de Atención Ciudadana) lo que responde a un tipo de muestra no probabilística ya que se eligió a los entrevistados de acuerdo al juicio del investigador. Cabe destacar que sólo 9 personas accedieron a participar de las entrevistas encuestas realizadas. 2 personas se excusaron por temas de tiempo y lejanía.

4.3 Técnicas de Instrumentos y recolección de datos

Se generará un árbol de problemas, técnica cualitativa por medio de una técnica mixta conformada por una encuesta y una entrevista y posterior análisis de la información recolectada, la cual será aplicada a los funcionarios de la licitación antes mencionada, que deseen participar con el fin de caracterizar a los trabajadores y contribuir a identificar variables relevantes, además de una entrevista al encargado de licitaciones del servicio.

En el caso de la entrevista, esta será del tipo semi estructurada, siendo destacada como la técnica más ventajosa ya que se exponen distintas experiencias que permitan conducir a la generación de ideas vigentes pero que vuelven a surgir mediante la conversación y comprensión de las percepciones de los participantes. A través de esto se pretenden obtener nuevas ideas y puntos de vista y más claros antecedentes que aporten a un análisis más detallado. Con respecto a las entrevistas:

“Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información” (Sampieri, 2014).

En cuanto a las técnicas de recolección de datos mixtas, durante la última década se han manifestado fuertes avances en el uso compartido de técnicas, bajo este método. En este sentido autores como Hernández-Sampieri (2008); Chen (2006), entre otros, coinciden en afirmar que:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistémicos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información (...) Chen (2006) los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales.

Los instrumentos utilizados con base en las lógicas cualitativa y cuantitativa, como las encuestas y las entrevistas, permitirán obtener datos valiosos y variados. A través del uso de las encuestas se desea reconocer: las características de cada funcionario y los contextos en los cuales desarrollan sus funciones. Este instrumento de naturaleza

cuantitativa, permitirá reducir el universo de estudio e identificar los casos. Por su parte, las entrevistas semi-estructuradas permitirán brindar datos que ayuden a introducirnos en cada relato y revivir experiencias.

Desde ese punto de vista es que la investigación contará con el aporte de quienes deseen contribuir con experiencias y puntos de vista con respecto a la subcontratación, siempre propendiendo a la entrega de información de forma libre y consensuada, y en un ambiente libre de presiones de cualquier tipo con el fin de favorecer a los resultados de la investigación.

4.4 Técnicas de análisis de datos e interpretación de resultados

El plan de trabajo será a partir del análisis de la pregunta general hacia las específicas, por lo tanto, se identificará el Servicio que subcontrata, la normativa, la teoría y finalmente lo que efectivamente se está llevando a cabo a la realidad. En cuanto al análisis de contenido:

Berelson (1952 p.18) sostiene que el análisis de contenido es “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”. Según esta definición el análisis de contenido ha de someterse a ciertas reglas. La “objetividad” se refiere al empleo de procedimientos que puedan ser utilizados por otros investigadores de modo que los resultados obtenidos sean susceptibles de verificación. La “sistematización” hace referencia a pautas ordenadas que abarquen el total del contenido observado (J. Andréu 1998). En realidad estos dos elementos como indica Krippendorff (1990) confluyen en el requisito de 3 “reproductividad” de todo instrumento de investigación científica, es decir, que las reglas que lo gobiernen sean explícitas (objetivas) y aplicables a todas las unidades de análisis (sistemáticas).

Para efectos de la presente investigación, se intentará organizar los datos de manera tal que se simplifique lo más posible la tarea del análisis de estos, para lo cual es imprescindible categorizar la información obtenida ya sea grabando la información y poder proceder a la interpretación, lo que permita construir y analizar una salida óptima al problema planteado mediante el análisis y la obtención de conocimientos desconocidos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación.

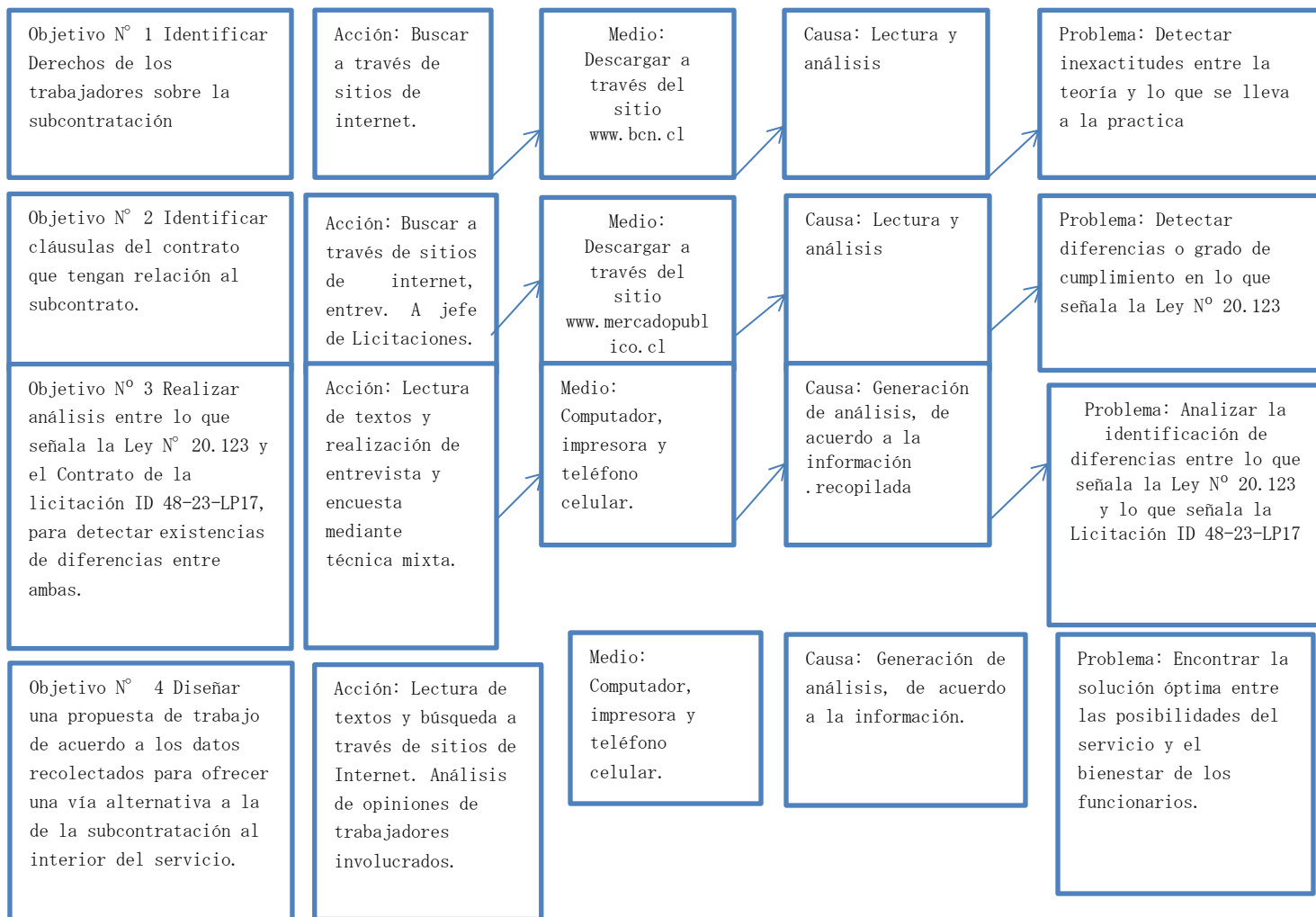
Se procederá a hacer transcripción de la entrevista y encuesta realizada, y de las demás entrevistas si así lo requiera el estudio, y posteriormente un análisis que

permita clasificar la información entre lo que sirve y lo que se desecha en base a los criterios que aporten a los objetivos planteados.

Posteriormente se generará un árbol de problemas y un análisis de la información recolectada. Se partirá del análisis de la pregunta general hacia las específicas, por lo tanto, se identificará el Servicio que subcontrata, la normativa, la teoría y finalmente lo que efectivamente se está llevando a cabo a la realidad. Se procederá a hacer transcripciones de las entrevistas y encuestas aplicadas. Para graficar los métodos y aportes reales de la transcripción, citaremos a la autora Valeria Dabenigno quien en su libro “Estrategias para el análisis de datos cualitativos” entrega herramientas y reflexiones para la investigación social.

Transcribir es registrar y poner por escrito y a disposición de otros y de uno mismo cada uno de los intercambios - preguntas, respuestas, información contextual general- que surjan desde el inicio al final de la entrevista. Este proceso de transposición del lenguaje oral al escrito implicará ciertas pérdidas inevitables de información (por ejemplo, lograr transmitir el clima emocional que rigió cada momento de la entrevista). Como investigador/a, se intentará subsanar esta limitación siendo lo más detallado/a y preciso/a posible sobre los intercambios acontecidos durante la entrevista y sobre los modos, estilos, palabras, tonos y gestos utilizados por la entrevistada y los acontecimientos producidos durante el encuentro. (Dabenigno, 2017).

4.4.1 Identificación de acciones: Esquemas presentando la cadena acción/medio/causa/problema para cada uno de los 4 objetivos específicos definidos.



Fuente: Elaboración propia

4.4.2 Alternativa óptima: justificando las acciones seleccionadas aplicando criterios de pertinencia, viabilidad e impacto en relación con el problema identificado.

Tal como se representa en el párrafo anterior y de acuerdo al esquema de identificación de acciones, el tipo de metodología a utilizar en la presente investigación será la de tipo descriptiva y cualitativa, esto ya que el trabajo se basará en la descripción de la Ley N° 20.123, en relación directa con lo que indican las cláusulas del contrato proveniente de las bases de licitación 48-23-LP17 de SERVIU Metropolitano, además de

incluir como complemento para las conclusiones una técnica mixta de entrevista y encuesta aplicada a los funcionarios de la licitación mencionada en este informe en conjunto con análisis de datos estadísticos de INE.

Por lo tanto, se seleccionan todas las acciones y causas mencionadas en esquema anterior.

5 PRESENTACIÓN, DESARROLLO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos obtenidos desde las entrevistas semi estructuradas realizadas y encuestas realizadas, serán analizados a través de una matriz de análisis de resultados que mida el cumplimiento de la ley N° 20.123 y el contrato de las bases de la licitación. La idea es realizar una entrevista en complemento con una encuesta a las personas que componen el Servicio de Apoyo a la Gestión del SIAC, así como también una entrevista al Encargado de Licitaciones del servicio, a través de una técnica mixta de recolección de datos. Mediante el análisis se desea conocer datos de caracterización de los participantes los cuales permitan demostrar distintas percepciones, tanto de empleador como de empleado, todo esto con el fin de acercarnos a las respuestas de los objetivos específicos planteados en esta investigación. Para esto será fundamental la categorización de los datos con el fin de poder acercarnos a la interpretación de la información que nos permita diagnosticar y ofrecer una salida alternativa a la subcontratación que es lo que desea lograr este estudio. Finalmente se pretende integrar los datos para interpretar contenidos que permitan obtener conocimientos hasta ahora desconocidos que nos acerquen a los objetivos concluyentes de la investigación.

Para empezar el análisis se partió por realizar la transcripción de las entrevistas-encuestas realizadas que en este caso en particular fueron 11, las cuales se grabaron en audio después de pedir el consentimiento correspondiente a cada entrevistado.

Transcribir es registrar y poner por escrito y a disposición de otros y de uno mismo cada uno de los intercambios - preguntas, respuestas, información contextual general- que surjan desde el inicio al final de la entrevista. Este proceso de transposición del lenguaje oral al escrito implicará ciertas pérdidas inevitables de información (por ejemplo, lograr transmitir el clima emocional que rigió cada momento de la entrevista). Como investigador/a, se intentará subsanar esta limitación

siendo lo más detallado/a y preciso/a posible sobre los intercambios acontecidos durante la entrevista y sobre los modos, estilos, palabras, tonos y gestos utilizados por la entrevistada y los acontecimientos producidos durante el encuentro. (Dabenigno, 2017, pág. 24)

Con el propósito de reducir la cantidad de información para seleccionar aquello que nos acerquen a los objetivos específicos, se procederá a categorizar la información,

Objetivo Específico 1: Identificar los derechos de los trabajadores subcontratados en la ley N° 20.123.

La ley de subcontratación está realizada con el fin de que trabajador y empresa puedan establecer sus responsabilidades y obligaciones, con respecto a esto los principales derechos que responden a obligaciones del empleador que se establecen en la ley son:

- La empresa principal (en este caso SERVIU), tiene la responsabilidad de responder por los trabajadores de la empresa contratista cuando esta última no cumple con lo estipulado en el contrato firmado con sus trabajadores. En este caso, el trabajador debe demandar a su empleador directo (el contratista), y, si éste no responde, realizar una demanda contra la empresa principal, la cual tendrá la obligación de responder por lo adeudado al trabajador.
- La empresa principal debe responde en conjunto con la empresa contratista por lo adeudado al trabajador. En este caso, el empleado puede demandar indistintamente a ambas empresas por el total de sus prestaciones laborales y previsionales, incluidas las indemnizaciones legales. Esto sucede cuando la empresa principal no ha ejercido sus derechos de información y retención que le otorga la ley.
- Otro de los derechos de los trabajadores establecidos en la ley es la que indica obligaciones en materia de protección, salud e higiene de los trabajadores.

- El trabajador tiene derecho a que su empresa adopte todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena (propios, del contratista y del subcontratista).
- La empresa debe velar por el cumplimiento de normas de higiene y seguridad por contratistas y subcontratistas. Para efectos de cumplir con esta obligación, debe mantener en la faena, obra o servicio, un registro actualizado. Este registro debe contener :
 - Cronograma de las actividades planificadas.
 - Copia de los contratos que mantiene con las empresas que laboran en la faena.
 - Datos de contratistas, subcontratistas: RUT y nombre de la empresa, Organismo Administrador de la Ley 16.744, nombre del encargado de las tareas, N° de Trabajadores, fecha de inicio y término de faenas.
 - Historial de accidentes y enfermedades profesionales de la faena.
 - Informe de las evaluaciones de riesgo.
 - Visitas y medidas prescritas por los Organismos Administradores de la Ley 16.744.
 - Inspecciones de entidades fiscalizadoras y sus respaldos.
- Los trabajadores contratados bajo régimen de subcontratación pueden formar sindicatos y/o negociar colectivamente, pero siempre al interior de su empresa contratista. No pueden sindicalizarse con los trabajadores de la empresa principal.

Objetivo específico 2: Identificar las cláusulas del contrato proveniente de las Bases de Licitación Pública 48-23-LP17 “Servicio de apoyo a la Gestión del SIAC” , que estén relacionadas con lo que menciona la ley N° 20.123.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizó un análisis del contrato con el fin de enfocar cada una de las cláusulas que estén referidas a los trabajadores y que se detecten reparos en cuanto a lo que señala la Ley de Subcontratación N° 20.123, además de una entrevista al encargado de Licitaciones del Servicio, dado esto se presenta a continuación lo siguiente:

1- (SERVIU METROPOLITANO , 2017) “El presente convenio se regirá por los siguientes antecedentes y normas:

- Ley N° 19.886 y su Reglamento.
- Bases de Licitación, sus anexos, aclaraciones, respuestas y modificaciones a las Bases si las hubiere.
- Oferta del adjudicatario.
- Todo lo estipulado en el presente contrato.

Todos los documentos antes mencionados forman un todo integrado y se complementan recíprocamente, en forma tal que se considerará parte del contrato cualquier obligación que aparezca en uno u otro de los documentos señalados. Se deja constancia que se considerará el principio de preeminencia de las bases, como marco básico” .

Si bien en este caso el contrato señala un marco normativo, no se logra ver que se mencione la Ley N° 20.123 sobre la subcontratación.

2- En la siguiente clausula se señalan parte de las sanciones que tiene relación con la Ley N° 20.123 (SERVIU METROPOLITANO, 2017: párr. 26) “Asimismo, en el evento que el adjudicatario no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada en la cláusula 11.E de las Bases, el proveedor recibirá una multa de 0,5 UF por cada día de atraso en la entrega del respectivo certificado” .

Si bien esta cláusula menciona lo que dicta la Ley N° 20.123, no se define el ¿Cómo se hará? ¿Cada cuánto?

3- Otra cláusula que habla sobre sanciones es la siguiente (SERVIU METROPOLITANO, 2017: párr. 32) “Incumplimiento de las obligaciones laborales y sociales del adjudicatario para con sus trabajadores” .

En este caso no se especifica en qué tipo de incumplimiento se sanciona.

4- En lo que respecta a las cláusulas de termino anticipado de contrato, este señala como una de las causales el: (SERVIU RM, 2017: párr. 34) “9. Registrar, a contar de los 6 meses de vigencia del contrato, saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos 2 años” y en los siguientes dos párrafos más adelante se señala que (SERVIU, 2017: párr.34) “Resuelto el Término Anticipado del Contrato, no operará indemnización alguna para el adjudicatario, debiendo SERVIU RM concurrir al pago de las obligaciones ya cumplidas que se encontraren a la fecha de liquidación del contrato” .

En ambos casos se entiende que SERVIU RM se hará cargo de los saldos insolutos cuando se dé un término anticipado y exista deuda laboral, pero el artículo 183 B de la Ley N° 20.123 menciona que la empresa principal (SERVIU RM) responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad. Es decir, si el trabajador genera una demanda por saldos insolutos al tercer mes por no pagar sus cotizaciones previsionales, también lo podrá hacer en contra de la empresa principal, por lo tanto, esta cláusula cumple con la mitad de lo que se puede observar que exige la ley.

- 5- Para finalizar, en la cláusula que habla sobre las leyes sociales, menciona lo siguiente (SERVIU, 2017: párr.47, 48):

“Se establece que el adjudicatario será el exclusivo empleador del personal que destine al cumplimiento de las obligaciones del mismo y que SERVIU RM no tendrá vínculo laboral alguno con ese personal.

Los salarios o sueldos, así como los bonos, aguinaldos, ya sean legales o contractuales o sean estos de cualquier naturaleza, que se paguen al personal de la empresa, serán de exclusivo cargo del adjudicatario, al igual que las retenciones por imposiciones previsionales y de salud que correspondan.”

Respecto a esto, cabe hacerse la siguiente pregunta, ¿qué pasa? con lo que dice la Ley N° 20.123 sobre la responsabilidad que tiene la empresa principal (SERVIU RM) con los trabajadores subcontratados.

En el artículo 183 B de la ley N° 20.123, SERVIU no cumple exactamente como lo dicta la norma ya que dentro de las cláusulas del contrato no menciona como parte del marco normativo del contrato la ley de subcontratación, además de indicar que pagará saldos insolutos solo en el caso que exista un término anticipado de contrato, cuando no se paguen los saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con los trabajadores.

Además, SERVIU señala que no tendrá ningún vínculo laboral alguno con los trabajadores dependientes de la empresa contratista.

En su artículo 183 C de la ley N° 20.123, que habla sobre el derecho que tiene la empresa principal, para ser informados por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores. En este caso si se cumple ya que en las cláusulas del contrato mencionan tal solicitud, y al hacer la consulta al Jefe de Licitaciones del

Servicio, con respecto a que cada cuanto solicitan dicho certificado, menciona que es requisito que la empresa al momento de cobrar en forma mensual debe acreditar que no tiene deudas de cotizaciones impagas para que SERVIU libere el pago correspondiente.

Ahora con respecto al artículo 183 D, el cual menciona que la empresa principal deberá responder subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales, en el caso que se vean afectados tanto el contratista como el subcontratista, y deberá actuar a favor de los trabajadores externalizados. En este punto el contrato de SERVIU, no cumple con la normativa, dado que dentro de sus cláusulas indica que no tiene mayor vínculo laboral con los trabajadores externalizados y que será de exclusiva responsabilidad del contratista el pago de los salarios, retenciones por imposiciones previsionales y de salud, y esto es ratificado por el Jefe de Licitaciones del servicio.

- **Análisis de resultados a través de una matriz que mide el grado de cumplimiento de la ley N°20.123 y el contrato de las bases de la licitación ID 48-23-LP17**
- **Matriz: Grado de cumplimiento de la ley N° 20.123 en el contrato de la licitación ID 48-23-LP17**

Cuadro 3:

ARTÍCULOS DE LA LEY N° 20.123	CLÁUSULAS DEL CONTRATO DE LA LICITACIÓN ID 48-23-LP17	CUMPLE NO CUMPLE	CONCLUSIÓN
183 A, Se presenta en que consiste el régimen de subcontratación.	En numeral 2 “objeto” y numeral 4 “suministro y servicio contratado”, se señala que, mediante el servicio de apoyo a la gestión del SIAC, estos se	Si cumple	Se entiende que es un subcontrato, pero como observación en el marco normativo del contrato, no se cita o no se menciona la Ley 20.123.

	deben proveer con ejecutivos, por tanto existe un régimen de subcontrato		
183 B, Indica que la empresa principal que en este caso es SERVIU, debe actuar solidariamente con las obligaciones laborales y previsionales, en el caso que el trabajador realice una demanda en contra del empleador directo.	En el numeral 17 “Leyes sociales” del contrato, indica que el adjudicatario que en este caso es la empresa externa, es el exclusivo empleador de los trabajadores y que SERVIU no tiene vínculo alguno con el personal, y con respecto al numeral 12 del contrato sobre el “Termino anticipado del contrato”, señala que SERVIU debe concurrir al pago de las obligaciones laborales que se encuentren insolutas a la fecha de término del contrato.	No cumple	En este caso no se cumple, debido a que la cláusula en el cual actúa solidariamente SERVIU, es solo en la situación que exista un término anticipado del contrato, pero ¿Qué pasa si hay un incumplimiento en sus derechos laborales y previsionales durante la ejecución del contrato? por lo tanto, sería una cláusula abusiva por parte de la empresa principal.
183 C, Menciona que la empresa principal puede	En el contrato en el numeral 11 “Multas”, señala	Si cumple	Se cumple con lo que establece la

solicitar los estados de pagos laborales y previsionales de los trabajadores subcontratados, al contratista.	que SERVIU puede solicitar la acreditación o certificado de los pagos laborales y previsionales		normativa de subcontratación.
183 D, Indica que en el caso que la empresa principal solicite el derecho de ser informada sobre los pagos laborales y previsionales, puede responder subsidiariamente.	En el numeral 12 sobre el “Término anticipado del contrato” una de las causales es que la empresa adjudicada registre a contar de 6 meses de vigencia del contrato, saldos insolutos con sus trabajadores. También se debe considerar que en el numeral 6 “pago” se solicita antes de pagar el certificado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, entonces en este caso sino cumple el contratista se multa, pero en ningún caso señala	No cumple	No se cumple el rol subsidiario, considerando que se deben esperar 6 meses para contabilizar si existen saldos insolutos con los trabajadores, durante ese periodo, por lo que nuevamente no se ajusta al rol subsidiario SERVIU, aun así se debe acreditar el cumplimiento de las cotizaciones previsionales por parte de la empresa para poder liberar el pago.

	que SERVIU actuará subsidiariamente con los trabajadores durante ese periodo.		
183 E, Señala que la empresa principal debe tomar medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores subcontratados	En este caso el contrato no tiene ninguna cláusula que hable sobre este tema.	No cumple	En dicha situación, se estaría infringiendo la ley, dado que esta lo señala como obligación y si bien SERVIU toma ciertas medidas, son insuficientes ya que quedan como obligación de la empresa externa la cual no siempre se hace cargo.

- Fuente: Elaboración propia.

Objetivo específico 3: Realizar un análisis de lo establecido en la ley N° 20.123 y el contrato proveniente de la Licitación 48-23-LP17, para identificar las diferencias existentes entre ellas sobre la subcontratación además de una entrevista-encuesta aplicada a los trabajadores del Equipo de Apoyo a la gestión del SIAC.

Para el cumplimiento de este objetivo se busca generar datos de caracterización de quienes trabajan para esta licitación y formen parte de la entrevista-encuesta, para lo cual se consultará edad, escolaridad, tiempo en la empresa entre otros antecedentes a cada uno de los entrevistados – encuestados, todo esto con el fin de obtener una muestra del perfil de cada trabajador lo cual a su vez permita acercarse a las teorías planteadas en el Marco Teórico con respecto a la externalización del empleo.

Previo a la aplicación de la entrevista y encuesta, se le entregó al trabajador un consentimiento informado donde se establecen las condiciones de la entrevista - encuesta.

Escala de satisfacción laboral

0	1	2	3	4	5	6
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco insatisfecho	Neutro	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

De acuerdo a la tabla anterior, señale en la columna derecha el grado de satisfacción con respecto a los siguientes aspectos. Si alguno no corresponde exactamente, por favor asócielo a la condición más cercana.

1. Horario de trabajo	
2. Salario adecuado	
3. Estabilidad en el empleo	
4. Condiciones de trabajo, espacio, higiene, ambiente.	
5. Posibilidades de ascenso	
6. Tipo de labor realizada.	
7. Existe interacción y cooperación entre los miembros del servicio	
8. Existe reconocimiento de trabajo bien realizado por parte de superiores	
9. Me siento parte de la organización	
10. Existen incentivos monetarios y/o bonos de producción	
11. Recibo la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo	
12. Considera que su contrato asegura derechos laborales	
13. Cumplimiento del contrato, (pagos oportunos, pago cotizaciones al día)	
14. Medidas de protección de salud y vida de trabajadores	
15. Derecho a Beneficios tales como seguro complementario, sala cuna, casino de	

- Edad:
- Sexo: M__ f__
- Permanencia en la empresa:
- Cantidad de tiempo prestando servicios a SERVIU RM:

- Escolaridad: Primaria__ Secundaria__ Técnico profesional__ Universitaria__
- ¿Ha cambiado muchas veces de empresa en el mismo sector? ¿Cómo llegó a trabajar en la empresa en la cual actualmente está?
- Del tiempo que lleva prestando servicios, ¿ha tenido derecho a vacaciones?
- En términos de seguridad ¿hay muchos accidentes en donde trabaja? ¿A qué cree que se deben en general?
- De acuerdo a su experiencia, ¿se respetan normativas establecidas en el código del trabajo tales como horas extra, gratificación legal, finiquitos etc.?
- ¿A quién considera usted como principal responsable de sus condiciones de trabajo? ¿A quién adjudica usted la responsabilidad de que no mejoren? ¿Y de que no empeoren?
- ¿me podría contar alguna experiencia en la cual se haya sentido pasado a llevar en esta empresa (SERVIU RM)? ¿Y una donde se haya sentido muy bien?
- ¿Se siente parte de la empresa contratista? ¿Y de la empresa mandante?
- ¿A qué trabajadores se les trata mejor? ¿A quiénes peor? ¿Por qué cree usted?
- ¿Cómo cree que es la desigualdad en las ganancias entre usted y un trabajador con contrato directo con la empresa mandante?
- ¿Cómo es su relación con el jefe que lo contrató? ¿Y con los que vienen de la empresa mandante?
- ¿Qué opina de la subcontratación, específicamente en esta organización?

De acuerdo a la entrevista realizada a los 9 funcionarios que desearon participar se puede observar que la existencia de las diferentes formas de contratos laborales en el SERVIU, específicamente en OIRS Santiago se expresa en distintos niveles de satisfacción laboral que los entrevistados tienen. Los empleados y empleadas externas expresaron claramente su descontento sobre las diferencias respecto a su forma de contrato laboral que tienen con la empresa y que muchas veces no tienen claro quién(es) son sus jefaturas. Los trabajadores en su mayoría no encuentran en su trabajo condiciones que ellos pueden definir para sí mismo como buenas y satisfactorias. A pesar de esto, la mayoría de los trabajadores considera que existe un buen clima laboral y un sentido de cooperación entre empleados, independiente del tipo de contrato que tengan.

Cuadro 4: Datos escala de satisfacción laboral:

	ITEMS															TOTAL POR
CASOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	CASO
C1	2	2	0	1	1	5	6	1	1	0	3	0	5	2	0	29
C2	6	5	6	5	5	5	5	5	6	1	3	4	6	5	1	68
C3	6	5	5	6	3	5	6	6	6	4	5	4	3	5	3	72
C4	5	0	0	5	0	4	5	4	4	0	5	1	4	0	0	37
C5	5	1	5	6	3	5	6	6	3	1	5	3	5	3	1	58
C6	6	4	6	5	1	4	6	5	5	1	6	4	6	5	3	67
C7	5	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	31
C8	5	3	5	5	3	3	4	4	5	0	1	2	3	1	1	45
C9	4	2	2	5	2	5	5	5	4	1	5	5	6	5	3	59
TOTAL:	44	23	30	43	19	37	44	41	35	9	34	24	43	27	13	

Fuente: Elaboración propia.

Ítems:

- HORARIO DE TRABAJO: I1
- SALARIO ADECUADO: I2
- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: I3
- CONDICIONES DE TRABAJO, ESPACIO, HIGIENE, AMBIENTE: I4
- POSIBILIDADES DE ASCENSO: I5
- TIPO DE LABOR REALIZADA: I6
- EXISTE INTERACCIÓN Y COOPERACION ENTRE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO: I7
- EXISTE RECONOCIMIENTO DE TRABAJO BIEN REALIZADO POR PARTE DE SUPERIORES: I8
- ME SIENTO PARTE DE LA ORGANIZACIÓN: I9
- EXISTEN INCENTIVOS MONETARIOS O BONOS DE PRODUCCIÓN: I10
- RECIBO LA CAPACITACIÓN ADECUADA DE ACUERDO A LAS DEMANDAS DE TRABAJO: I11
- CONSIDERA QUE SU CONTRATO ASEGURA DERECHOS LABORALES: I12
- CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO, (PAGOS OPORTUNOS, COTIZACIONES AL DIA): I13
- MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE SALUD Y VIDA DE TRABAJADORES: I14
- DERECHO A BENEFICIOS (SEGURO COMPLEMENTARIO, SALA CUNA, CASINO): I15

Rango:

- De 0 a 30: Insatisfacción general.
- De 31 a 60: Insatisfacción en cuanto a algunos aspectos.
- De 61 a 90: Satisfacción.

En cuanto al ítem Horario de trabajo, podemos observar que existe un nivel de insatisfacción sólo en cuanto a algunos aspectos ya que 7 de los 9 entrevistados declararon sentirse satisfechos o muy satisfechos, y sólo 2 de ellos declararon algún

nivel de insatisfacción en cuanto al horario. Cabe destacar que esta pregunta puede estar influenciada por el horario reducido que se estableció debido a la contingencia sanitaria.

Con respecto al salario, se visualiza que hay una insatisfacción generalizada en el equipo de trabajo ya que sólo 1 de los 9 entrevistados, declara sentirse satisfecho con el sueldo recibido.

En el ítem estabilidad en el empleo, se observa que también existe una insatisfacción general ya que sólo 2 de los 9 entrevistados declaran sentirse muy satisfechos, esto ocurre principalmente porque las licitaciones de las empresas externas son cada 1 año, con posibilidad de volver a licitar solo por un año consecutivo, por lo tanto cada vez que hay un cambio de licitación, los trabajadores ven la posibilidad de perder su fuente laboral y que la nueva empresa no los vuelva a contratar.

En cuanto a las condiciones de trabajo, espacio, higiene, ambiente, se puede observar un nivel de satisfacción medio, es decir insatisfacción en cuanto a algunos aspectos ya que sólo 1 de los 9 entrevistados declara sentirse insatisfecho, 5 de ellos declara sentirse satisfecho y 2 de ellos muy satisfecho.

En el ítem posibilidades de ascenso se observa una insatisfacción generalizada ya que 1 de los 9 entrevistados declara sentirse muy insatisfecho, 3 de ellos se declara insatisfecho, 1 de ellos poco insatisfecho, 3 de ellos tienen una posición neutra con respecto a este ítem y sólo 1 de los 9 entrevistados declara sentirse satisfecho con respecto a este tema.

En cuanto al tipo de labor realizada, existe un nivel de insatisfacción en cuanto a algunos aspectos, sólo 1 de los 9 entrevistados declara sentirse insatisfecho, 5 de ellos declara sentirse satisfecho, 2 de ellos poco satisfecho y uno de ellos tiene una posición neutra, esto se debe a que a diferencia de otro tipo de trabajos, el estar bajo el régimen de subcontratación limita sus labores al interior del equipo, ya que al no tener la calidad jurídica de funcionario público no cuentan con la responsabilidad administrativa que les permitiría ampliar sus funciones.

En el ítem Interacción y cooperación entre los miembros del servicio se puede observar que el nivel de satisfacción es medio, ya que la mayoría declara sentirse satisfecho o muy satisfecho, uno de ellos declara sentirse poco satisfecho y sólo 1 de los 9 entrevistados declaró sentirse insatisfecho en cuanto a este tema.

Con respecto al reconocimiento a la labor realizada, existe un nivel de insatisfacción media, ya que 6 de los 9 entrevistados declara sentirse satisfecho o muy satisfecho, 2 de ellos se declara poco satisfecho y sólo 1 de ellos declara sentirse insatisfecho.

Al consultarles si se sienten parte de la organización, se observa que 2 de los 9 entrevistados declaran sentirse muy satisfechos lo que se traduce en que sí se sienten parte de la organización, esto coincide en cuanto a que son los dos trabajadores que llevan más tiempo prestando servicios a SERVIU RM, 2 de ellos se sienten satisfechos, 2 de ellos poco satisfechos, 1 tiene una posición neutra al respecto y sólo 2 de los entrevistados declara sentirse insatisfecho lo que puede traducirse en que no se siente parte de la organización.

En cuanto al ítem existen incentivos laborales, se obtiene el nivel de insatisfacción más alto del resto de las preguntas ya que 3 de los 9 entrevistados declaran sentirse muy insatisfechos, 5 declara sentirse insatisfechos y sólo 1 de ellos declara sentirse poco satisfecho. De esto podemos inferir que no existe ningún tipo de bono o incentivo monetario que pueda mejorar su sueldo.

En el ítem 11, recibo la capacitación adecuada de acuerdo a las demandas del trabajo, se observa que 2 de los entrevistados declaran sentirse insatisfechos, 2 de ellos tienen una posición neutral y los 5 entrevistados restantes declaran sentirse en su mayoría satisfechos y sólo 1 de ellos muy satisfechos. Cabe destacar que dentro de las capacitaciones realizadas por el servicio, los funcionarios de empresa externa también tienen acceso aunque no tenga que ver directamente con sus funciones.

Al consultar sobre su contrato, si es que consideran o no que asegura derechos laborales, hay una insatisfacción general ya que 3 de los 9 entrevistados se declara insatisfecho o muy insatisfecho, 1 de ellos poco insatisfecho, 1 entrevistado declara una posición neutra a la pregunta, 3 de ellos se declaran poco satisfechos y sólo 1 declara sentirse satisfecho.

En cuanto al cumplimiento del contrato se observa que hay insatisfacción en cuanto a algunos aspectos ya que sólo 2 de ellos tiene una posición neutra, 1 de ellos se siente poco satisfecho, 3 de ellos declaran sentirse satisfechos y los 3 restantes muy satisfechos.

Con respecto a las medidas de protección de salud y vida de los trabajadores, los entrevistados declararon sentir insatisfacción general ya que 3 de ellos declara sentirse muy insatisfecho o insatisfecho, 1 de ellos se siente poco insatisfecho, 1 de ellos tiene una posición neutra y los 4 restantes se declaran satisfechos. Cabe destacar que en contexto sanitario, la empresa externa no proporcionó ningún elemento de seguridad a sus trabajadores, estos fueron proporcionados por SERVIU RM.

En el ítem, derecho a beneficios (seguro complementario, sala cuna, casino etc.) se observa una insatisfacción generalizada ya que 6 de los 9 entrevistados se siente muy insatisfecho o insatisfecho y solo 3 de ellos tienen una posición neutral al respecto.

Acá se puede evidenciar que efectivamente la empresa externa no ofrece ningún tipo de beneficio adicional a sus trabajadores como los mencionados anteriormente.

Cuadro 5: Datos de caracterización:

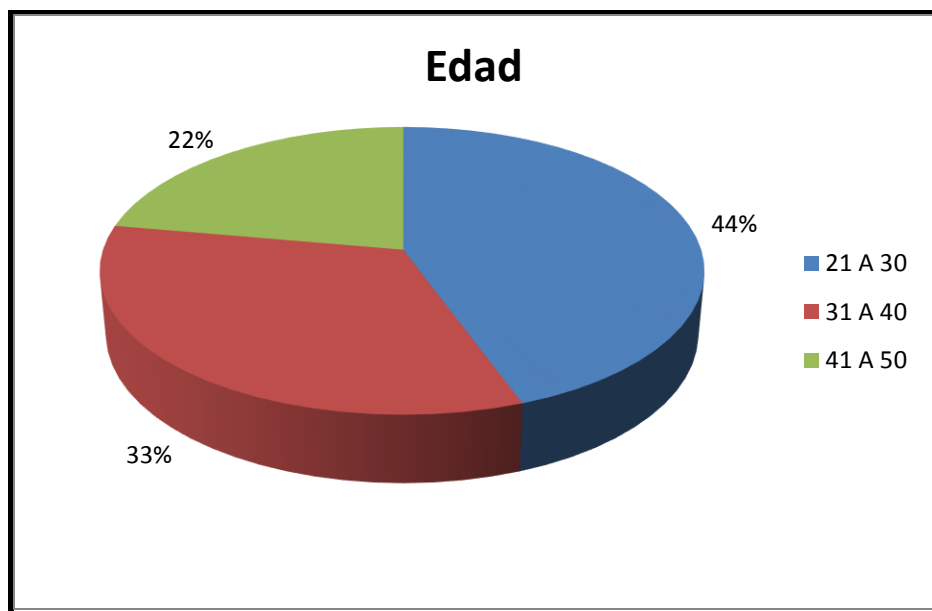
Caso	Edad	Sexo	Permanencia en la empresa	Tiempo prestando servicios a SERVIU RM	Nivel Educativo
1	47	F	1 mes	3 años 6 meses	Técnico Profesional
2	27	F	1 año	6 años 5 meses	Técnico profesional
3	40	F	1 año	8 años	Técnico profesional
4	26	M	1 año	1 año 5 meses	Técnico Profesional
5	26	F	1 año	1 año	Técnico profesional
6	34	M	1 año	3 años	Profesional
7	33	M	1 mes	1 mes	Técnico profesional
8	27	M	6 meses	6 meses	Técnico profesional
9	48	F	1 año	4 años	Técnico profesional

Fuente: Elaboración propia.

- Edad:

Con respecto a los datos recopilados, es posible observar que la mayoría de ellos se encuentra en un rango de edad entre 21 a 30 años. En general el rango de edad es homogéneo ya que el resto de los participantes de la entrevista se encuentra en porcentajes similares a los demás rangos de edad consultados.

Grafico 4: Edad de los trabajadores entrevistados.



- **Sexo:**

A partir de estos datos, es posible evidenciar que el sexo de los trabajadores es bastante homogéneo, aun así, por una pequeña mayoría, el porcentaje de mujeres que trabajan dentro de la empresa es superior.

- **Permanencia en la empresa:**

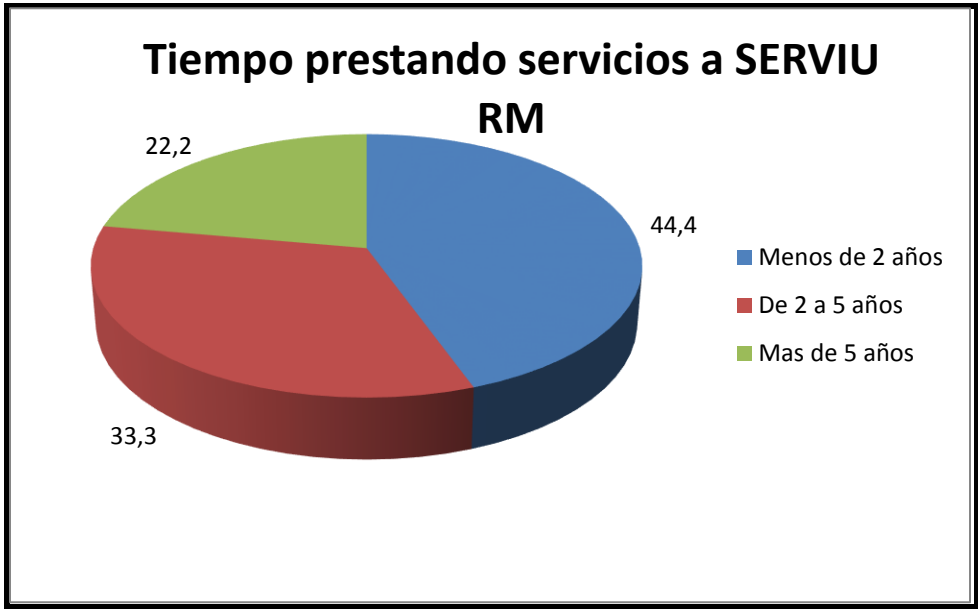
La gran mayoría de los trabajadores lleva 1 año de permanencia en la empresa, esto debido a que hace 1 año que la empresa se ganó la licitación del Equipo de Apoyo a la Gestión del SIAC y la totalidad del equipo perteneciente a la empresa anterior, cambió de empresa pero siguió desarrollando las mismas funciones en la institución con la empresa actual. Un porcentaje mínimo de ellos (3) llevan prestando servicios 6 meses o menos, debido a que se han requerido nuevas contrataciones ya sea por reemplazo de licencias médicas o por cupos de otros funcionarios que han renunciado a la empresa.

- **Tiempo prestando servicios a SERVIU RM:**

A partir de los datos observados, se obtiene que la mayoría de las personas lleva entre 0 a 2 años prestando servicios a la empresa, de esto se puede inferir que la rotación de personal es bastante alta, ya sea por el tipo de contrato o porque los trabajadores optan por renunciar y buscar un trabajo mejor remunerado. De los 9 trabajadores entrevistados, 3 de ellos han permanecido prestando servicios a SERVIU alrededor de 2 a 4 años en los cuales han pasado por más de una empresa externa y un

porcentaje aún menor, sólo dos de ellos, llevan prestando servicios a SERVIU RM por un período mayor a 4 años en los cuales han pasado por diversas empresas externas.

Gráfico 5: Tiempo prestando servicios a SERVIU RM.



Fuente: Elaboración propia.

• Nivel educacional:

Con respecto a la escolaridad de los trabajadores, a partir de los datos se evidencia que el 100% de ellos cuenta con estudios superiores, la gran mayoría de ellos título técnico profesional ligado al área de las ciencias sociales, siendo sólo uno de ellos titulado de una carrera profesional.

Objetivo específico 4: Interpretar y analizar datos obtenidos de las técnicas de recolección de información para ofrecer una vía alternativa a la de la subcontratación al interior del servicio.

Respondiendo al análisis de datos de los objetivos anteriores se desprende que, se ha traspasado el menor costo de los servicios a las condiciones laborales de los trabajadores en régimen de subcontratación, por lo tanto se ha incrementado la precarización laboral. Lamentablemente es la ley que contiene vacíos que permiten normalizar malas prácticas por parte de las empresas mandantes, utilizando este tipo de contratos más para lucrar a través de las empresas subcontratistas, rebajando salarios más que para suplir ciertas áreas productivas, lo que tiene como consecuencia trabajadores de primera y segunda categoría que están avalados por la ley.

Es difícil establecer una alternativa al problema de la subcontratación, ya que al analizar las causas de él porque un servicio necesita tener empleados bajo la modalidad de subcontratación, se puede constatar que no son significativos los recursos económicos que se ahorran, pero se trata de un problema muchas veces de voluntades políticas, asociadas al presupuesto destinado a cada servicio, en el cual no es posible destinar una cantidad importante de cupos consignados a contratar al personal externo de esta licitación en particular, menos aún para todo el servicio que al día de hoy son alrededor de 40 personas.

Por lo tanto la alternativa más cercana y concreta para terminar con esta problematización es la de crear una cooperativa de trabajo en donde los trabajadores puedan organizarse y establecer sus condiciones de manera más justa y proporcionada, en vez de que estas empresas contratistas administren sus contratos llevándose gran parte de su remuneración y avalando condiciones de trabajo mínimas que no aseguran beneficios básicos como derecho a vacaciones y salarios deficientes.

Son cooperativas de trabajo las que tienen por objeto producir o transformar bienes o prestar servicios a terceros, mediante el trabajo mancomunado de sus socios y cuya retribución debe fijarse de acuerdo a la labor realizada por cada cual. Los aportes de los socios personas naturales deberán consistir necesariamente en el trabajo que se obliguen a realizar, sin perjuicio de los aportes que hagan en dinero, bienes muebles o inmuebles. (Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, Gobierno de Chile 2015)

Esta alternativa se posiciona como la más óptima ya que no se precarizaría el trabajo y a la vez se potenciaría una economía basada en la justicia social y solidaria entre los mismos trabajadores, la cual se puede transformar en un modelo más sostenible en el tiempo lo que en nuestro contexto social actual puede considerarse como un índice de desarrollo teniendo en cuenta que el actual modelo económico está al borde del precipicio.

6 CONCLUSIONES

En este trabajo de grado se ha logrado evaluar desde ambas perspectivas (trabajador y empleador) el trabajo externalizado en Chile. La situación problema a investigar fue el subcontrato específicamente en el cumplimiento de la Ley 20.123 en el contrato proveniente de la licitación “Equipo de Apoyo a la Gestión del SIAC”, por lo que se puede concluir que:

En cuanto a la desprotección en este caso se podría dar, dado una falta del contratista hacia el trabajador como, por ejemplo: no pago de gratificación u otro beneficio

legal. Para SERVIU RM según el contrato no tiene vínculo alguno a no ser que exista un término anticipado del contrato por registrar a contar de los 6 meses desde la vigencia de este, saldos insolutos de remuneraciones y cotizaciones previsionales, esto demuestra falta al principio de responsabilidad por parte de una Institución del Estado además de demostrar la falta de prolijidad jurídica en la confección de dichos contratos. Si bien hay que considerar que la Ley N° 17.322 “Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Laboral” ampara a los trabajadores ante una eventual deuda previsional, este proceso debe pasar por un Juzgado de materia laboral y en el caso que el empleador no tenga la voluntad de pagar tales deudas previsionales, se recurre a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, pero en este caso la tardanza en que dichas deudas sean saldadas, puede tardar más incluso de que lo señala el término anticipado de contrato, es decir mayor a 6 meses, por lo tanto sería mayoritariamente viable para los trabajadores que la empresa principal si actúe de manera solidaria como lo indica la ley 20.123. En efecto si se responde a la pregunta de investigación y a la situación problema ya que se logra evidenciar el nivel de cumplimiento de la Ley en los contratos de la mencionada licitación y demostrar la excesiva precarización del empleo que provoca la subcontratación en este caso en específico.

En cuanto a la pregunta general, se puede entender que el grado de cumplimiento de la Ley N° 20.123 en el contrato proveniente de la licitación ya antes mencionada, es de un grado menor ya que, si se remite a los artículos fundamentales que dice la normativa para los trabajadores subcontratados, es decir artículo 183 A, 183 B, 183 C, 183 D y 183 E de la ley 20.123, solo dos de estos artículos cumplen con la norma, de acuerdo a lo que indica el contrato. Los artículos en los cuales no cumple el contrato son los siguientes: 183 B (sobre el rol solidario), 183 D (no responde subsidiariamente) y 183 E (no adopta las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores). Evidenciando todo lo anteriormente dispuesto, sí se logra el objetivo general ya que se definieron consecuencias y una salida alternativa al problema de la subcontratación de este caso en particular.

Con respecto a los derechos de los trabajadores identificados en la Ley 20.123, se logran visibilizar aquellos aspectos que regulan responsabilidades y derechos de la empresa y de cada trabajador, sin embargo dicha Ley tiene vacíos legales que permiten que las empresas puedan precarizar el empleo sin infringir la ley, un claro ejemplo de aquello es que no se regula la duración de los contratos ni de las licitaciones, por lo cual se da en la práctica que un trabajador puede estar años sin percibir derecho a feriado legal, ya que los finiquita una empresa y los vuelven a contratar cada 1 año aproximadamente, perdiendo ese derecho fundamental, así como también el nulo derecho a la sindicalización, lo que podría ayudar a mejorar en algo las condiciones laborales de los trabajadores. Una de las cosas más complejas no es identificar los derechos existentes en la ley sino más bien determinar las

inexactitudes entre lo descrito en la ley y lo que efectivamente se lleva a la práctica que es bastante menos de lo esperado.

Al analizarse la entrevista al encargado de licitaciones del servicio, es posible darse cuenta de que efectivamente hay una precarización del empleo dado que si el servicio no fuera externalizado los sueldos serían más altos y no existiría una alta rotación de personal, esto demuestra la disconformidad con sus derechos y con el contrato laboral que mantienen. Esto de acuerdo a las respuestas otorgadas a las preguntas: N° 2 ¿Cuál es la dimensión del costo, para tener un Equipo de Apoyo a la Gestión propio? Y N° 10 ¿Usted cree que existe una precarización del empleo sobre esta situación, que el servicio sea externalizado?

Con respecto a las medidas que se toman para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, estas medidas se consideran al momento de licitar, como un cumplimiento de requisitos técnicos mínimos, pero en el contrato no existen cláusulas sobre la protección de vida y salud de los trabajadores. En este caso también hay una falta de prolijidad jurídica en la confección de las bases de licitación y posterior contrato, dado el claro incumplimiento a la Ley N° 20.123 a pesar de que en la entrevista se declara que en el contexto de pandemia se hizo entrega a los trabajadores un kit de elementos básicos de seguridad, el Jefe de licitaciones asegura que fue casi un acto de voluntad de parte de la empresa mandante, ya que eso era entera responsabilidad de la empresa externa.

Todo lo anteriormente analizado permite evidenciar que existen muchas diferencias entre lo que dice la ley y lo que efectivamente se aplica en los contratos, como por ejemplo, la responsabilidad solidaria de la empresa mandante hacia los trabajadores subcontratados ya que muchas veces se cumple con la normativa de la ley pero no se cumple con el rol subsidiario mencionado en la misma. Las dos organizaciones (empresa externa e Institución pública) no logran ofrecer a los empleados un sistema unificado y seguro en cuanto a condiciones laborales se refiere.

Como propuestas para que no se repitan este tipo de incumplimientos de la Ley N° 20.123 en contratos de suministro de servicios, como es este caso:

Se propone el aumento de control (tanto de Contraloría General de la Republica, como de las Direcciones Jurídicas de cada Institución Publica) sobre este tipo de contratos, para que se redacten los contratos acordes a lo que indica la Ley N° 20.123.

En cuanto a las entidades públicas, se plantea incluir un criterio de evaluación en las bases de licitación sobre esta materia, que se agregue el “comportamiento con los trabajadores”, lo que podría ser controlado a través del N° de multas y reclamos realizados y publicados en la Dirección del Trabajo, dado que esto es actualmente público y se puede demostrar a través del Anexo N° 3 de este informe. Si se tomaran

este tipo de medidas, es posible que se pueda respaldar en derechos a los trabajadores externalizados, que prestan servicios directos tanto a Organismos Públicos, como a empresas privadas, ya que hay que recordar que como servidores públicos tienen la tarea de no defraudar a los usuarios y a cada trabajador o prestador de servicio que aporta con un grano de arena en su labor pública, para que el país pueda avanzar, y sobre todo avanzar en los derechos sociales que cada ciudadano merece y debiera tener.

Para finalizar, quisiera agregar la siguiente cita (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2015: 20): “Se ha creado un nuevo marco conceptual y operativo para medir la calidad del empleo mediante tres aspectos: el nivel y la distribución de los ingresos; la seguridad del mercado laboral, y la calidad del ambiente de trabajo. Existen grandes diferencias entre los países en cada uno de estos tres aspectos; pero al parecer no hay ninguna ventaja relativa importante entre la cantidad y la calidad del empleo. Algunos países se las arreglan para hacerlo bien en ambos rubros. También hay diferencias importantes en la calidad del empleo entre los grupos socioeconómicos en los países. Parece que los trabajadores jóvenes, poco calificados y quienes tienen trabajos eventuales acumulan muchas desventajas. En cambio, los trabajadores especializados no solo tienen acceso a más empleos, sino también a puestos laborales de mejor calidad. El nivel y la distribución de los ingresos dependen del papel de las políticas que promueven el crecimiento, de un acceso fácil a la educación y de su calidad, de la naturaleza de las instituciones que fijan los salarios (por ejemplo, los salarios mínimos, los contratos colectivos) y del diseño de los sistemas impositivos y de prestaciones. La seguridad del mercado laboral es determinada por la interacción entre la protección del empleo, los sistemas de compensación por desempleo (subsidio por desempleo e indemnización por despido) y las políticas del mercado laboral activo. La calidad del ambiente de trabajo depende en gran parte de la eficacia de las normas de seguridad y de la medicina del trabajo para evitar problemas de salud propios del trabajo, pero también del diálogo social y del grado de responsabilidad social del empleador.”

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brega, C., Páez, A., Sáez, B., Durán, G. (2017). Informe Mensual de Calidad de Empleo (IMCE) Análisis de los microdatos liberados el 29 de septiembre de 2017 correspondiente al trimestre móvil junio- agosto 2017 (JJA 2017).

(Chiavenato, 2001) Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición

Echeverría F. TEMAS SOCIALES 40, (SEPTIEMBRE 2001) Boletín de Programa de Pobreza y Políticas Sociales de SUR. “Las Reformas Laborales” Recuperado de <file:///C:/Users/nacho/Downloads/TemasSociales040.pdf>

Echeverría Tortello M. (2009), *La Historia inconclusa de la subcontratación*, Dirección del Trabajo. Recuperado de https://www.archivochile.com/carril_c/cc2012/cc2012-057.pdf

ESTRATEGIAS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS. (2017). Herramientas para la investigación Social, 2, 24. http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_1605.pdf

Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo (2015) “Empleo” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1. Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453

Fundación Sol. (Marzo 2018). Informe Mensual De La Calidad Del Empleo. Página Web Fundación Sol Recuperado de <http://www.fundacionsol.cl>

Gálvez, R., (9 de agosto de 2019). *Flexibles: un debate sobre calidad del empleo*. El mostrador. Recuperado de <https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/08/09/flexibles-un-debate-sobre-calidad-del-empleo/>

Lara, Claudio: *La subcontratación en Chile. De la nueva Ley a la movilización de los trabajadores*, Oxfam, Santiago, 2008.

López, Diego: *Subcontratación y conflictos laborales: un creciente descontento en el trabajo*, Centro de relaciones laborales, trabajo y diálogo social. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Central, 2008.
http://dup.ucentral.cl/15_libro_subcontratacion.htm

Ministerio de Vivienda y Urbanismo, (2020) Recuperado de:
http://serviul3.metropolitana.minvu.cl/transparencia/estructura_organica/organica.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2015). OCDE360 Chile 2015 *¿En qué situación está Chile Comparativamente?*

Páez, A., Sáez, B. (24 de agosto de 2015). *Trabajadores de Primera y segunda categoría: La externalización como desposesión*, *El Mostrador*. Recuperado de
<http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2015/08/24/trabajadores-de-primera-y-segunda-categoria-la-externalizacion-como-desposesion/>

Piñera, J. (1990): *La revolución laboral en Chile*. Santiago, Chile: Zig-Zag

Poblete, L. (2013). Tercerización y subcontratación laboral: sus efectos sobre los procesos productivos, el empleo y las relaciones laborales. *Los límites de la subcontratación. Trabajadores independientes en la Administración Pública argentina (1995-2007)*, 2-7. https://www.aset.org.ar/2013/ponencias/p9_Poblete.pdf

Servicio Civil, Gobierno de Chile. (2018, Marzo). *Modelo de Empleo Público en Chile: Nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030*. Área Modelos y Desarrollo Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas Dirección Nacional del Servicio Civil.
<https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=9fb715c8-65b8-425b-b1db-59ada9ce5488>

Servicio de Vivienda Y Urbanización, (2020) Recuperado de:
<http://intranetrm.minvu.cl/index.php/mis-documentos/direccion/contraloria-interna/documentacion-3>

Szederkényi, F., & Vergara, R. (2017). Evolución del empleo en Chile: Asalariados y cuenta propia. Puntos de Referencia, 457, 1.
https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20170605/20170605170421/pder457_fszederkenyi_rvergara.pdf

8 Anexos:

8.1 Anexo N° 1:

ENTREVISTA

Nombre: Alejandro Sepúlveda

Cargo: Jefe de licitaciones, Subdirección de Operaciones Habitacionales

Institución: SERVIU RM, Ministerio de Vivienda y Urbanismo

Investigador: Buenas tardes, mi nombre es Javiera Ruiz, estoy haciendo una entrevista para optar al título de Administrador Público, y el caso que estoy estudiando, es la subcontratación en el sector público, y el caso en particular es el Equipo de Apoyo a la Gestión del SIAC del SERVIU Metropolitano, dejamos constancia que se le explicó al entrevistado que la entrevista va a ser grabada para su posterior transcripción etc. La primera pregunta es: ¿Por qué el SIAC necesita que el equipo de apoyo a la gestión sea mediante un servicio externalizado?

Entrevistado: Ya, mas que SERVIU necesite que sea externalizado, lo que ocurrió, fue que hace mucho años, el servicio requirió contar con personal o con personas de forma urgente, eran más de 30, y la forma que se otorgó fue mediante una línea especial de contratación que se llamaba Gasto Administrativo de Subsidio o GAS, y eso fue no solamente a nivel de la RM, si no que fue otorgado a nivel nacional, todos los SERVIU tenían una línea de GAS, y el compromiso hasta donde yo pude averiguar, porque eso fue una decisión de la División Administrativa la DIVAD, era que se comenzara a gastar cada vez menos, y eso decía, o más bien entre líneas, era que la gente se fuera despidiendo o se fuera contratando, en el SERVIU Metropolitano eso no ocurrió, eso no ocurrió y entonces la necesidad quedo planteada durante largos periodos, y como la

gente no la contrataba se mantenía la empresa, y se mantenía en la empresa, y la única forma de ir absorbiendo de a poco, era cuando se generaba un cupo, pero como el efecto era perverso la persona que pasaba a ser parte del SERVIU, después llegaba otro externo más y así se ha mantenido y se ha mantenido, y ahora tenemos a 40 personas que están con ese escenario.

I: Cual es la dimensión del costo para tener un Equipo de Apoyo a la Gestión de SIAC propio.

E; ¿A qué te refieres con el costo?

I: Lo que pasa es que, bueno pensando en solamente los chicos que prestan servicios a la Gestión del SIAC en particular, cuanto seria el costo, que para que ellos en vez de ser un equipo externalizado, fueran con otra calidad jurídica, contrata o honorarios?

E: Ya, digamos costo no precisamente presupuestario dices tú.

I: Claro o presupuestario.

E: Ya, las cosas que se tendrían que dar, o que son más difíciles de realizar, es que, conseguir la contratación por ejemplo en este caso no solamente, ósea, en SERVIU hoy tenemos un contrato que del SIAC y de digitación pero que hace varios años atrás, era solamente SIAC y eran diez personas, el otros eran 30 y ahora la sumatoria de los dos son 40. Pero las dificultades y costos no precisamente presupuestarios, es conseguir que la dotación de un año a otro, pueda aumentar en treinta o diez o cuarenta personas, y eso es difícil de lograr porque son diez o treinta personas que son directamente de una subdirección, entonces cuando tú necesitas aumentar personal, la ley de presupuesto tiene que aumentar los cupos, y eso no siempre va a depender de lo que yo quiera como servicio, si no lo que diga el ministerio o lo que diga la ley de presupuesto, entonces por eso es tan complicado traspasar o absorber diez personas digamos de sopetón, cual fue siempre la propuesta de la DIVAD, en definitiva esto de que fuese de a poco pero como tampoco se daba la contratación en SERVIU, tampoco podíamos hacerlo. Es decir si yo hago una licitación de 8 personas y antes era de 10, tampoco hay tanta lógica, porque se va a mantener por mucho tiempo, entonces la primera dificultad, seria esta como más bien administrativa, de tener que pedirle al área de presupuesto que lo haga, porque uno ahí pone cuantos funcionarios pueden haber en cada servicio y cuantos honorarios.

La segunda dificultad es digamos más que nada yo diría una disposición del gobierno de turno, de las autoridades de turno porque claramente uno no puede contratar cuarenta personas, es decir uno debe manejar más menos, no existe una ley ni un margen, pero contrataciones de diez a quince personas por año, nuevas, y siempre un gobierno que llegue va a buscar contratar personal cercano o de confianza, o para funciones determinadas, y no va a destinar esos cupos para contratar personal que está

trabajando de forma permanente. Esa es la segunda dificultad yo creo que es más bien de predisposición, y han habido dos directores que no han tenido digamos, y si bien la directora actualmente tiene una disposición de hacer cambios, no cuenta con por ejemplo lo anterior que es digamos el resquicio legal para hacerlo. Y la tercera dificultad, es precisamente ya yo diría presupuestaria, y está vinculada a la primera, como no tienes cupos no tienes plata para, pero sin duda, una vez hice el cálculo, y es más barato, contratar gente, que tener la externalización, de hecho la externalización, supone un gasto adicional del servicio de más de doscientos millones por licitación, cuando era de treinta más las diez personas por separado, en 2 años es decir, una licitación que dura 1 año calendario, más su prórroga, en general , suponía más de 200 millones de pérdida, que tú le pagabas demás a la empresa.

I: Entonces en términos monetarios en vez ser un ahorro para el servicio, ¿pasa a ser ya como un gasto adicional tener una empresa externa?

E: Es una, el tener empresa externa, si no está bien pensado, puede generar ineficiencia, porque finalmente, lo que a ti te podría salir pagarle por ejemplo a un administrativo grado 16, 700 mil pesos o 750, a la empresa terminas pagando lo mismo, pero le estas pagando 300 mil de esos mismos a la empresa y el resto va a la persona, por lo tanto , de cierta forma, mantener a esa persona con ese sueldo si le pagara a honorario, seria mas barato, quizás contratándolo, directamente calidad jurídica a contrata podría ser lo mismo o parecido, pero esa persona estaría en una mejor posición económica, entonces desde el punto de vista del fisco es ineficiente, por que podrías tener a puros honorarios contratados, que no es lo deseable y si los contratase de forma a contrata, podrías mantenerlo con una mejor renta a ellos.

I: Interesante, ¿Cree que el equipo de apoyo cumple con las expectativas que tenían al momento de generar la licitación?

E: Si, el equipo de apoyo muchas veces se entiende como personas que solamente van a estar respondiendo de forma mecánica, y la realidad es que el SIAC, como quizás como muchas otras oficinas de atención del Sector Público, presentan la dificultad de que la gente va y no sabe que quiere, entonces eso uno no lo puede poner en bases de licitación, eso uno no lo puede exigir a un proveedor porque además los proveedores no se especializan en atención de SIAC, entonces más que nada las empresas o el personal que ha estado trabajando, ha sido bien seleccionado o ha sido bien referenciado porque trabajan de buena manera, no son las personas que se llevan los reclamos de los usuarios, más que nada son los funcionarios, digamos entendiendo como funcionario a aquellos con calidad jurídica contrata o planta, entonces sí ha sido satisfactorio, si hubiese que hacer la separación entre el personal que antes lo hacíamos por SIAC y digitación, hay más satisfacción con el SIAC que con los de digitación, pero si han cumplido con la expectativa.

I: Por eso también se puede dar que va cambiando la empresa que licita pero se mantienen las mismas personas en el fondo.

E: Claro, lo que pasa es que ahí también existe en el fondo otro tipo de costo que es el de que las personas sí se cambian, se pierde un tiempo en entrenamiento, de cómo justamente aprender a entender a la gente y aprender los programas habitacionales que no es nada fácil, a muchas personas les resulta sencillo, pero la verdad no es tan simple, entonces ese tiempo lo estima uno más menos en dos meses, y uno eso lo puede esperar en una oficina, pero no en atención.

I: ¿Y eso se estipula al momento de hacer la licitación nueva, que ojala quede el mismo personal que ya está?

E: En las bases siempre se estipula que se puede solicitar que el personal que está dando el servicio, pueda mantenerse.

I: ¿Existen multas a las empresas por incumplimiento de contrato?

E1. Si, en todo contrato, digamos, desconozco si lo dirá la ley, los decretos que rigen este tipo de servicio, que es Decreto 19 o el 236 si no me equivoco, lo olvidé, no sé si establecerán las multas, pero todos los contratos al menos que hace SERVIU Metropolitano incluyen un apartado de multas.

I: La ley 20123 que es la de la Subcontratación también lo dice.

E: Ya, entonces yo ahí no me recuerdo, si tú me lo dices, pero nosotros al menos siempre en todos los contratos que hacemos, siempre está el apartado de multas y la multa en este sentido más que nada es que nosotros por ejemplo falte un trabajador y no seamos informados o un trabajador que va a faltar por un largo periodo no reciba un remplazo, nosotros al menos, a veces, pensamos, uno puede solicitar un remplazo, pero no tiene mucho sentido un remplazo de 2 o 3 días porque hay que enseñarle y después se tiene que ir, entonces nosotros siempre hemos pensando en un remplazo de más de 5 o 6 días y cuando eso no cumple la empresa, solicitamos multa, pero nunca se ha dado esa situación al menos, yo estoy acá desde el 2018 y esa situación no se ha dado.

I: Pero multas como por ejemplo en cuanto al incumplimiento del contrato hacia los trabajadores, como por no pago de cotizaciones al día o ese tipo de cosas.

E: Al menos tampoco yo he recibido, eso también está en las multas, porque eso uno lo ve cuando la empresa, va a solicitar pago, tiene que entregar los formularios F30 entre otras cosas, y si la empresa no ha cumplido con eso, yo no le pago a la empresa, entonces no es una multa directamente específica, pero es si una barrera para que ellos cumplan, porque si no cumplen con eso luego no reciben su parte.

I: La siguiente pregunta era relacionada a lo mismo, pero como que ya me la respondió porque es ¿cada cuánto tiempo solicitan a la empresa contratista el certificado de pago cotizaciones previsionales?

E: Nosotros más que solicitarlo, es cada vez que ellos solicitan su pago, entonces la empresa siempre en general, todas las empresas, no solamente está, una vez que entregan el producto, en este caso es mensual, después de un par de días, mandan a pago y dentro de los antecedentes para pago tiene que ir este certificado, entonces si no ha cumplido, uno lo rechaza, y la empresa debe resolver todos los problemas que tenga con las personas y mandar a pago nuevamente una vez que estén resueltos.

I: Ya perfecto. La otra pregunta. ¿Qué medidas toman para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores? O queda más a criterio solamente de la empresa externa, de la empresa contratista en este caso.

E: Nosotros en las bases de licitación o en los términos de referencia de los tratos directos, lo que muchas veces hacemos, a veces no lo ponemos, es que eso queda a responsabilidad de la empresa ya, nosotros no nos podemos hacer cargo, de, digamos de la salud o de los accidentes que sufran, digamos, personas externas al servicio, no obstante igual en el servicio se han tomado medidas quizás no tan formales, porque no existe una resolución o un oficio que así lo diga, pero, de poder otorgarle las mismas medidas de seguridad, por ejemplo: sin ir más lejos, en las medidas de prevención del Covid, no es que a ustedes no les hayan dado guantes, no les hayan dado nada se le entrego igual a todas las personas, y por ley debiese haber sido la empresa que lo hiciera, la empresa no lo hizo, o la empresa les mandó si no me equivoco, un guante y una mascarilla, que es sumamente insuficiente, sin embargo como eso no estaba dentro de las multas o de las bases, nosotros no podríamos decirle algo a la empresa, eso queda completamente a la empresa, y si un trabajador quería ir a la dirección del trabajo, podía hacerlo pero nosotros ahí no podíamos hacer nada, entonces ese es como un espacio digamos que queda vacío, pero al menos nosotros como SERVIU hemos intentado abordar ese tipo de cosas que digamos si alguien tiene un accidente igual, se puede llevar la camilla, se puede prestar ayudar, pero de ahí en adelante nosotros no podemos responder, porque si hay un accidente de trabajo no puede ser el SERVIU quien se preocupe si no la empresa.

I: Respondiendo como opinión. ¿Qué prefiere? un Equipo de Apoyo a la Gestión externalizado o uno propio del servicio.

E: Uno propio del servicio, como te he dicho, al margen del costo que uno genera a por pagarle a una empresa, porque tú le estas pagando a una empresa, quizás le puedes pagar lo mismo a una empresa que a un conjunto de funcionario, pero a la empresa le estas pagando una cantidad a la misma empresa y a la mismas personas con las mismas funciones un monto menor, entonces, por lo tanto desde la perspectiva fiscal puede haber una diferencia marginal pero que va a ser más caro que pagarle a los

funcionarios, la primera cosa, lo segundo es que hay una responsabilidad para mí es total, que no debiese, estar financiando personal a través de subcontratación, es un poco una irresponsabilidad que se ha al menos, durante mucho tiempo, se le dijo al estado digamos, de hecho Michelle Bachelet, en su momento, tomo esa decisión de al menos, porque es muy similar lo que ocurre con los honorarios, con los honorarios el Estado no se hace cargo de la previsión de ellos, no se hace cargo de nada, es un, de cierta forma, el Estado es el peor empleador de Chile, y como peor empleador sigue con esas prácticas, por eso justamente te decía lo de la DIVAD que la idea es que el GAS disminuyese. El GAS disminuyó en todas las regiones menos en la metropolitana, entonces es casi segundo factor de responsabilidad, digamos como estatal, hay una tercera característica a mi juicio, que tienen que ver justamente con los costos de transacción, que en la medida que si se cambian personas o personas se empiezan a ir porque hay mejores oportunidad de trabajo, o los sueldos pueden ser mejores, porque puede ser mejor quizás también el trabajo que encuentren, cada vez que llegue nuevo personal hay que volver a enseñarle, y volver a entrenar y eso genera otro tipo de costo que es más administrativo, si no hubiese una empresa externa esta sección, no tendría que destinar tiempo, yo personalmente a hacer bases, a hacer pagos, si no que serían o formarían parte más de la planta de SERVIU, entonces para mí son tres digamos como elementos que configuran una opinión más que es preferible tener funcionarios a que tener una empresa externa.

I: ¿Sabe cuánto es el monto líquido que recibe un trabajador titulado en el Equipo de Apoyo a la gestión del SIAC?

E: Tengo los datos, pero no me los sé de memoria, y titulado no, también tengo cada dato de cada uno de ustedes, pero no tengo, no sabría decir, si sé que todos ganan lo mismo en definitiva, sea titulado, administrativo o técnico, no se hace la diferencia, quizás si el supervisor, pero si tenía que ser titulado.

I: Lo que yo tenía entendido, súper extraoficialmente es que ahora que para el cargo de apoyo a la gestión se les pide título técnico al menos. No todos pero la mayoría de los chicos son técnicos en trabajo social.

E: No, pero no.

I: No es requisito,

E: Quizás no lo recuerdo ahora puntualmente, pero, en las bases de la licitación que estamos trabajando ahora, nosotros cuando ponemos administrativo, no ponemos que la persona tenga que ser precisamente técnico, lo que pasa es que en las bases hay un puntaje adicional si es que la persona es técnica, que es distinto, que entonces si tu como empresa presentas más técnicos vas a tener más puntaje, y eso está pensando en que dentro de las cuarenta personas hay más técnicos, hay empresas que pueden tener

más puntaje o menos puntaje, eso es, pero no es un requisito que sea técnica la persona.

I: ¿Se podría mejorar para una próxima licitación de este servicio, el tema de los sueldos?

E: Esa es una buena pregunta, en realidad, el que se pueda mejorar las condiciones no depende de mí ni de la subdirección, depende directamente de lo que haga el Ministerio y el presupuesto que tu dispongas, todos los años cuando sale la ley de presupuesto, y sale esto de la dotaciones que tiene el servicio, la DIVAD en enero saca un resolución que es la del GAS, que es Gastos Administrativo Subsidio, claramente no funciona así, en todo el aparato estatal, solamente en el SERVIU y ahí sale cual va a ser el presupuesto anual, generalmente el presupuesto del GAS oscila entre 500 o 600 millones por año, últimamente ha venido disminuyendo por que el GAS también financiaba, la actividades en terreno, y la entrega de subsidio, la fiesta de los subsidio, se gastaban como 50 millones por hacer la actividad gigante con toda la gente que fuera a recibir el subsidio, y todo el resto de la plata que son más menos 400 millones, iban a financiar el trato directo o licitación que hubiese, entonces nosotros no tenemos mucha injerencias, en si podemos aumentar o disminuir, lo que si podemos hacer son solicitudes, porque cuando se hace la ley de presupuesto, ósea cuando se publica la ley de presupuesto, anteriormente hay un proceso interno acá que se llama, pegino?, todos los servicios públicos más menos según la ley de presupuesto, entre abril y mayo preparan la propuesta se la envían al Ministerio y el Ministerio a la DIPRES, luego a la DIPRES antes del 30 de septiembre se la manda al congreso, en este caso nosotros entre abril y mayo, siempre proponemos un monto de GAS, para el año siguiente, ahora que nos tomen en cuenta, es otra cosa, por lo tanto no depende tanto de nosotros que se pueda hacer. Cuando yo vi personalmente una chance de hacer una pequeña variación, aumentamos los sueldos pero fue bien marginal, con las personas que eran digamos apoyos del SIAC, fue muy marginal, pero las personas que eran de la empresa de digitación y que pasaron a ser todos uno, el aumento fue de 50 mil pesos, que tampoco es tanto, pero aun así homogenizamos a todas las personas que estaban dentro de la empresa, que antes habían diferencia, ese fue yo diría el único gran cambio que logramos hacer, incluso en el trato directo anterior a ese nosotros actualizamos con el IPC cosa que tampoco se había hecho nunca.

I: No estaba considerado tampoco dentro de la licitación.

E: Ese fue el primer cambio que yo hice al menos acá, y el segundo fue esa mejora marginal pero como te digo no es una posición del Subdirector o del Director o la Directora sino que son solicitudes que nosotros como servicio hacemos al Ministerio y si el Ministerio nos dice sí o no.

I: Porque en el momento de hacer la licitación ¿tampoco se especifica o se da mayor puntaje a la empresa que ofrezca mayor sueldo a los trabajadores?

E: No de hecho, cuales son los criterios que se utilizan, bueno el de oferta económica, como tú sabrás la oferta económica generalmente mientras la empresa cobre menos mejor, sube el puntaje entonces si la empresa cobra menos es bien probable que le pague menos al trabajador. Y después se empiezan a utilizar otro tipo de variables como el que los trabajadores cumplan con ciertas características o que la empresa tenga experiencia, entonces el salario siempre es una condición entonces nosotros si pusimos, y también había sido puesto antes que al menos debiese incorporar bonos o gratificación, aguinaldo de septiembre y diciembre, eso no siempre se pone en todos los contratos, nosotros pusimos eso como un requisito que si la empresa postula a la licitación o participa, queda fuera si no hace eso.

I: ¿Tampoco se podría incorporar esto de decir así como, va a tener mayor puntaje la empresa que va a incrementar cierto porcentaje de sueldo con respecto al contrato anterior?

E: No sé si lo pusimos como, ahora en la última licitación, porque yo la hice, en realidad la hice como en mayo, y de ahí que se ha estado tramitando, no lo recuerdo muy bien, pero si recuerdo que hemos al menos también en los tratos directos un piso, es decir, no puede ser menos de esto. O sea de ahí tú te mueves hacia arriba, pero no recuerdo que lo hayamos puesto como puntaje, si me acuerdo que lo hayamos puesto con piso es decir que queda como criterio de admisibilidad, si no presentas tu eso quedas fuera.

I: De esa manera como que se controla el tema de los sueldos hacia los trabajadores.

E: Claro, pero no damos puntaje por eso, porque eso de hecho sería un poco contradictorio porque si tú das más puntaje por que le paguen más pero das mejor puntaje por la empresa que te cobre menos, no se va a presentar nadie po, y se va a declarar desierto.

I: Y la última pregunta: ¿usted cree que existe una precarización del empleo sobre esta situación, que el servicio sea externalizado?

E: Completamente, lo que te decía un poco, hace un rato, para mi tiene que ver un poco con la precarización a nivel de empleo desde la perspectiva del Estado, por mucho tiempo en el aparato estatal trabajaron demasiados honorarios, y la perspectiva de DIPRES era que en el Sector Publico trabajaban un 15% o 20% lo cual era completamente falso, si bien yo no tengo los datos, en muchas instituciones se sabía que las fichas de inversión decreto 31, financiaba a la gran mayoría de funcionarios de todos los servicios, y eso se fue acabando incluso en el servicio, yo te podría decir que entre el 2014 al 2017 habían más de 300 personas que estaban financiadas a honorarios bajo esa modalidad, es decir que decían que trabajaban para un proyecto en particular cuando no era así, o sea ese nivel de precarización incluso con los trabajadores que ya estaban se mantiene también con otro tipo de servicios. Ahora eso si ahí hay una

distancia de la subcontratación cuando se trata por ejemplo de servicios de seguridad y aseo, que a nivel personal también creo que es precario lo que ocurre a nivel nacional pero eso ya está más yo diría siendo precario a nivel macro, porque no solo a nivel de sector público sino que también a nivel privado y específicamente en seguridad y aseo. Todos los otros tipos de servicios que se vayan prestando para mí son precarios pero particularmente esos dos tipos de servicios como que está más aceptado.

I: Claro, esta como normalizado.

E: Efectivamente, pero yo si estoy en desacuerdo con eso, ahora también hay una perspectiva de que por ejemplo a mi juicio creo que en el Sector Público si bien trata de forma precaria a muchas personas también, muchas personas debiesen estar despedidas del Sector Público, por su poca productividad, entonces es como un poco vaivenes, soy un poco irresponsable como Estado y hago subcontrataciones por un lado pero también soy un poco desprolijo en la evaluación de desempeño de la gente, en, por ejemplo tenemos una presidenta de la Asociación de funcionarios que no trabaja y es grado 7, y así suma y sigue.

I: Claro, y tiene que ver también con las metas del servicio que la evalúa el mismo servicio entonces la cumplen porque si no, no se pagan los bonos y ahí es como el círculo vicioso.

E: Exactamente, incentivos perversos que se llaman, entonces incentivo perverso o no tenemos a mi juicio como muchos males dentro del aparato estatal y dentro del SERVIU que en verdad se repiten, y el de la subcontratación creo que es uno de ellos, pero te diría que en materias de seguridad y aseo, o sea si bien es un mal no es del SERVIU o sólo del aparato estatal sino que de todo el país.

I: Es transversal, ya damos por finalizada la entrevista, muchas gracias.

E: De nada.

8.2 Anexo 2:

ENTREVISTA - ENCUESTA

Nombre: Equipo de Apoyo a la Gestión del SIAC

Cargo: Administrativos, digitadores.

I: Chiquillos buenos días mi nombre es Javiera Ruiz y yo les voy aplicar esta encuesta ahora que es para la Tesis para optar al grado de Administrador Público y el tema es la Subcontratación en el Sector Público caso SERVIU RM. Es una entrevista anónima, me tienen que dar su consentimiento para grabarlos, después yo se los voy a hacer llegar por escrito, y lo ideal es que sea una conversación, que ustedes dejen fluir sus comentarios que tienen al respecto de la subcontratación para que podamos dar un

diagnóstico de lo que provoca la externalización en el sector público. La primera pregunta ¿ha cambiado muchas veces de empresa en el mismo sector? Pueden ir respondiendo de a 1.

Entrevistado 5: Eh sí.

Entrevistado 8: Muchas veces.

Entrevistado 3: En mi caso han sido cuatro empresas, desde que estoy aquí.

Entrevistado 4: O sea yo he estado dos veces que han cambiado, desde que llegué dos veces.

I: ¿Cómo llego a trabajar en la empresa en la cual actualmente está?

E2: Yo por un aviso de trabajos en internet.

E7: Yo también.

E4: Yo postulé.

E5: Trabajando.com

E6: Postulación.

E8: Yo también por un aviso.

E9: Yo postulé por una página de internet.

I: ¿Del tiempo que lleva prestando servicios, ha tenido derecho a vacaciones?

E2: Si, pero un año, dos años no, por licitación, han pagado, te pagan el finiquito y después no tienes derecho a vacaciones.

E4: Pero no la tomamos.

E8: Si po cuando estuvimos con MVS sí, pero fue porque se repetía la empresa no más, si hubiera cambiado de empresa no hubiéramos tenido.

E3: Yo con MVS y Cardi, yo por lo menos con esas dos empresas he tenido vacaciones.

I: Cabe destacar que las licitaciones por lo general son cada 1 año ¿cierto?

E8: Si

E2: Si, correcto.

I: Por ejemplo, ahora se viene otro proceso de postulación y si llega a licitar una empresa nueva, todos los funcionarios quedarían sin derecho a vacaciones por otro

periodo. Por 3 años. Ósea a más de alguno le ha tocado vivir ese proceso de cambio de licitación y quedar más de 1 año sin vacaciones.

E2: Si, dos años, yo llevo dos años sin vacaciones

I: ¿En términos de seguridad, hay muchos accidentes en donde trabaja? ¿A qué cree que se deba en general?

E8: No mucho.

E7: ¿Accidentes como caídas, golpes o de que tipo?

I: Pueden ser como caídas o como las situaciones que se dan aquí, maltrato a los funcionarios todo eso califica como accidentes.

E8: El maltrato es lo más común.

E9: Eso se ve a diario en realidad, en cuanto a la agresión verbal.

E2: Hasta física, partiendo por verbal

E6: según el contexto sanitario, obviamente por las filas, por consiguiente, los sistemas no funcionan como corresponden, ergo, eso se transmite a los usuarios y los usuarios se transmiten en este caso a nosotros los funcionarios.

I: ¿Y ustedes se sienten de cierta manera desprotegidos?

E8: Obvio.

E5: 100%

E6: Si, tanto dentro como fuera de la empresa.

I: De acuerdo a su experiencia, ¿se respeta normativas establecidas en el código del trabajo, tales como horas extras, finiquito, gratificación legal, etc.?

E2: Sí, de mi parte sí, no he tenido problemas yo con eso, a mí se me ha pagado todo. A nosotros nos han pagado siempre todo. Nada que decir, están al día con las cotizaciones.

E8: Por lo menos estas dos últimas han sido correctas. ¿Ustedes cuando estuvieron Maricela? ¿Anteriormente tuvieron problemas parece?

E9: Con los finiquitos.

E3: Con la única empresa que yo por lo menos tuve problemas fue con Córdova que fue la primera pero estuve como dos meses, ellos de hecho se demoraron como dos meses en pagarme el finiquito que era súper poquitito en todo caso pero ellos fueron los más

irresponsables, porque era un jefe, era de él la empresa, era una persona natural, entonces él nos pagaba cuando él quería. Nos hacía boletas de honorarios.

I: ¿Y ahí en ese caso SERVIU no se hacía responsable de nada?

E3: No, todo era responsabilidad de él, así que SERVIU en este caso, no nos protegía con eso.

E8: Y tú Anita, ustedes tenían problemas con el pago.

E7: Si, tuvimos problemas con una empresa en general, que fue como la más complicada creo yo que tuvimos que hacer una demanda que se demoró como 2 años.

I: ¿Porque cuál era la infracción?

E7: La empresa se tiró a quiebra, supongamos hoy día tuvimos que venir a trabajar bien y al otro día se tira a quiebra.

I: ¿No les querían pagar finiquito nada?

E7: Nosotros tuvimos que demandar, porque la empresa se esfumo del aire, nadie supo dónde estaba, como al tercer año vinimos a enterarnos que la empresa seguía en el rubro.

I: ¿Al tercer año de que aún no pagaban los finiquitos?

E7: Claro.

I: ¿Y en todo ese periodo SERVIU tampoco se hizo cargo de pagarles?

E7: No porque nosotros tuvimos que buscar un abogado particular.

E8: Pero no los apoyó SERVIU.

I: Lo que pasa, según la ley de subcontratación, la empresa contratista en este caso, tiene una responsabilidad solidaria, que ahí es donde esta como el vacío de la ley, que ahí ellos debería haberse hecho cargo del pago de esos finiquitos.

E8: Y los pagos de este empresa en donde estaban hace poco también.

E7: La empresa que se fue hace poco, cuando ocurrió esto del incendio, esa empresa creo yo que fue de las mejores empresas, en todos los aspectos, en trato, sueldo, todo. Pero tuvimos un problema que ocurrió, que sucedió con el incendio, que la empresa fue responsable junto con el personal que tenían, y ese fue el problema. Yo no sé si tuvieron que pagar o no.

E2: ¿Con que empresa hicieron ustedes el cambio de los guardias?, cuando llegamos un día lunes y acá estaban todos los guardias nuevos

E7: Con la de don Víctor Morales, con Marmol. Marmol se llama la empresa que está ahora actual. Fue el cambio con ellos.

E2: Ahí fue terrible, (situación puntual que involucró a la empresa de guardias, que cambió de un día para otro sin previo aviso, despidiendo a los guardias anteriores y trayendo personal nuevo).

I: Yo recuerdo en el caso de nosotros cuando éramos MVS, nos hacían trabajar el días domingos, y se supone que el día domingo te tienen que pagar las horas extras al 100%, y ellos no los pagaban al 100, por que según ellos la licitación no lo especificaba, y en el fondo igual es una ilegalidad, porque, la licitación no tiene por qué estar por sobre el código del trabajo. Que era por lo que nos contrataban ellos. Y cuando los finiquitaron también hubo problemas con los finiquitos me acuerdo.

E8: Ah verdad, nos estaban sacando la movilización y colación.

E5: Si po, nos quedaban debiendo eso

I: No les incluían en el finiquito la locomoción y la gratificación. ¿Y después lo arreglaron?

E8: Si, lo arreglaron.

I: Lo arreglaron y les dieron el monto que correspondía.

E9: Fue cuando fuimos a la empresa.

I: ¿Alguna otra cosa que recuerden que no se hayan respetado las condiciones laborales?

E2. No

I: ¿A quien considera usted como principal responsable de sus condiciones de trabajo, a quien adjudica usted la responsabilidad de que no mejoren y no empeoren?

E5: Yo creo que el SERVIU, el Ministerio es el que hace las licitaciones, junto con la empresa, hizo los acuerdos en este caso salariales que ya, comprendiendo que en lo personal, la empresa dice que nosotros tenemos que cumplir con ciertas funciones que anexas no son, porque hacemos mucho más de lo que establece el contrato y nuestra remuneración va concorde a nuestra hora de trabajo, y a ese artículo que dice sabe que tú no puedes hacer esto, y en la práctica no lo es, yo creo que eso nos está perjudicando hasta el día de hoy, comprendiendo que tenemos los mismos conocimientos que un funcionario entre comillas público que ya tiene mayores labores, y que a la

vez nosotros apoyamos la parte de ustedes en gestión y que en algún minuto nos toca también determinar y darle una respuesta al usuario concorde a tareas que son de ustedes.

I: Hay que destacar también que hay mucha gente que lleva muchos años trabajando por varias empresas y llevan 8 años trabajando y con el mismo sueldo.

E2: Si.

I: ¿Ya y a que atribuyen ustedes eso?

E2: Yo creo que puede ser poca gestión de parte de la jefatura, porque son la jefatura, en este caso que dicen que esa persona que es externa, podría pasar a contrata o a parte del servicio, y si esa función no la hacen es porque.

I: Lo que pasa es que en el fondo lo que ellos hacen es ya, vamos a tratar de traer a la empresa que le ofrezca mejor sueldo, pero la que nos salga más barata, y obviamente la que licite por un monto menor, es la que le va a pagar menos sueldo al trabajador. Entonces ahí cierran toda posibilidad que se mejore el sueldo de los funcionarios de la empresa.

E8: O sea netamente es (la responsabilidad) de SERVIU.

E2: Pienso que podríamos tener un poco más de apoyo con respecto del sindicato, de acá de SERVIU, por que hacemos, cumplimos una labor súper importante, que no tiene nada que ver si somos externos o somos de SERVIU, y no tenemos ningún apoyo y pienso que en ese sentido, nos podríamos apoyar más como empresa externa, y juntarnos, y tener no sé si un mismo sindicato o uno propio, pero por ultimo reunirnos y si tal vez, hacer un petitorio de cosas de las cuales estamos insatisfecho y que se podría quizás cambiar, como se llama la persona que está en control de gestión "Alejandro", que él nos podría recibir y quizás si estamos disconforme con ciertas cosas podríamos conversarlas, y organizarnos como empresa, somos 40 personas en la empresa. (Considerando a todo el personal contratado bajo régimen de subcontratación de la institución). Creo que nos falta un poco más de unión y de organización, quizás ahí podríamos conseguir un poco más cosas.

E5: Yo también creo que son las tareas administrativas que tiene cada departamento, ósea suma atención al público, yo creo que, no sé cuánto ganaran los otros departamentos, pero, creo que son los mejores remunerados en comparación a otros departamentos administrativos de otras oficinas, probablemente, y por lo tanto va en el cargo de nosotros estamos desempeñando en nuestra área.

E2: Pero como empresa externa el único cargo que tenemos es como digitador o como administrativo, según la empresa, no podemos acceder a ningún otro cargo, excepto que

pasemos a ser de la institución, ¿no sé a qué cargos te refieres tú con que otras personas ganan más dinero que tú en otros cargos?

E5: Ehh yo me acuerdo que cuando llegué, tuve la ocasión de conocer a una chica que ya no está acá, y efectivamente era porque era el nombre del cargo, era simplemente por el nombre del cargo ganaba menos que nosotros, y eran como 20 Lucas menos, a nuestro sueldo en ese entonces.

E2: Ahora las que ganan un poco más son los seniors, las que llevan muchos años acá siendo externos, ella son las que ganan un poco más de dinero que nosotros.

E9: La Marisela llevaba mucho tiempo en la empresa externa y siempre con el mismo sueldo.

E2: Que yo sé que en el SERVIU en el otro lado donde yo estaba en el 48 (Arturo Prat 48), hay quienes tienen calidad de senior, y ganan más dinero que nosotros y haciendo pega de digitación igual pero son senior.

E4: Cuantos años hay que llevar para ser senior. (Risas) cuantos años me tengo que proyectar para ser senior.

E2: Hay una que lleva como 15 años y ella es senior.

E3: Yo por ejemplo llevo 6 años en empresa externa y como decía delante como 5 empresas externas diferentes y desde los 6 años siempre he mantenido el mismo sueldo, yo entre ganando 350.000 y a la fecha y lo que más he ganado son 404.000 más o menos qué es lo que nos ofreció ahora la empresa actual.

I: La siguiente pregunta es: Me podría contar alguna experiencia en la cual se haya sentido pasado a llevar en esta empresa SERVIU RM y una donde se haya sentido muy bien.

E. 1: Mas que pasado a llevar siento que de repente las directrices no son las que corresponde o sea te dicen una cosa y después te cambian a otra, dentro del mismo día te pueden cambiar dos o tres veces la información, entonces eso como que no, no me gusta mucho.

E2: Pasado a llevar yo creo que lo podríamos ver también en la parte de las diferencias que hay entre las personas que están a contrata que son del servicio y las que somos externas.

I: A eso se refiere la pregunta.

E2: Yo creo que ahí si se hacen ciertas diferencias, sí.

E3: Claro que hay muchas limitaciones con que por ser externo uno no puede tomar trámites y al ser funcionario si, entonces es como la responsabilidad administrativa que, como que no, a nosotros no nos tiene confianza al tomar un trámite.

E2: O sea como que sirves para algunas cosas pero para otras no.

E4: Yo creo que la confianza está pero no se puede hacer por el tema del contrato.

E3: Es que eso es

E2: Te limita

E3: Por ejemplo yo que trabaje en una OIRS, a mí me hacían tomar todo tipo de trámites, yo tomo todos los trámites que tiene la OIRS pero es, acá en Santiago es ese tema de las diferencias porque en OIRS tu estay obligado a hacer a tomar trámites.

E1: Claro pero estay obligado porque obviamente hay menos, por la cantidad de personas que trabajan allá, son mucho menos que las de acá. Entonces ahí con la cantidad de gente que va obviamente estas obligado, si son tres personas en esa OIRS a hacer todos los trámites, todos a hacer de todo. En cambio acá como es la central hay mucha más gente, hacen esa división de, esa división entre empresa externa, entre funcionarios y todo. Pero.

I: O sea los procedimientos en general son como diferentes entre una OIRS y otra pero finalmente se da lo mismo que es que casi todos hacemos la misma pega pero, unos por mucha menos plata y por peores condiciones.

E.1: Claro, pero eso no tan solo se da en cuanto a empresa externa y funcionarios, entre los funcionarios también se da esa diferencia, entre las personas que viene entrando.

E2: A veces te lo hacen sentir

E1: Claro, y te lo hacen sentir y tú ya con un año o dos años tú ya has agarrado el training del trabajo y aun así todavía sigues estando en él, lo digo por mí.

E2: A mí me pasó alguna situación alguna vez o con mis compañeras, que cuando nos juntamos a hacer alguna reunión y las compañeras que eran de empresa y todo hablaban con respecto a sus vacaciones y nosotros no teníamos derecho a vacaciones y de verdad que eso a nosotros nos molestaba y nos daba lata, escuchar a todo el mundo, no me voy de vacaciones y ya cuando son tus vacaciones y tú ya avísame cuando sean, y nosotros éramos las externas, ah chiquillas bueno usted no se po' tiene que hablar con su empresa, entonces igual hacían como esa diferencia que en algún momento lo hicimos sentir y la conversamos con la jefatura.

E1: Es que eso pasa generalmente cuando los contratos con las empresas duran un año o dos años, entonces no alcanzas a acumular las vacaciones

E2: La antigüedad

E1: O prefieren pagártelas para que tú no te las tomes.

E2: Te finiquitan para, y te pagan las vacaciones.

E1: Exactamente, porque eso depende de los contratos y esos contratos los hace el Ministerio (de Vivienda).

E2: Y eso igual es desgastante.

I: Yo me acuerdo de una situación puntual, no sé si tú estabas Ivoncita, cuando había que entregar certificados de subsidio acá en Bulnes,

E5: ah sí, y nos tocó a nosotros afuera.

I: Ahí fue claramente una discriminación porque estábamos en paro y dijeron, vino la Asociación (de funcionarios del SERVIU) para acá y dijo así como nooo! No vaya nadie porque estamos en paro y no los pueden obligar y nosotros ¿cómo? Y ¿nosotros tenemos que ir? ¿Usted es de la empresa? Ah si no ustedes vayan no más. Ahí eso, para mí fue claramente una discriminación.

E1: Exactamente, ahí no éramos todos OIRS, ahí éramos empresa externa.

E2: Si para prestar apoyo o para entregas de certificados también íbamos siempre las que éramos externas, principalmente los externos, si alguien de los a contrata podía, podía o quería, iba, a veces iba una sola, pero siempre íbamos nosotras que éramos cuatro o cinco del departamento.

I: ¿Pero ustedes estaban obligadas?

E2: Si, te decían, no es obligación, pero con esto es, un puntito, no sé, te decían cualquier otra cosa, así como, recuerden que los están observando,

I: Es que eso ha servido como manipulación en el fondo, siempre ha sido como manipulación porque así como poco menos que si no, es voluntario pero si no lo haces te pueden echar o si no lo haces no te van a considerar para contratarte (directamente por SERVIU).

E5: Pero es que esa palabra de considerar, muchos de ustedes ya ha pasado cuantos años para que recién llegar a ser funcionarios públicos, o sea, han podido lograr muchas cosas y por mérito propio han podido estar donde están pero muchos colegas que llevan veinte años y al estar en el mismo puesto igual es una lata que no puedan pasar

sabiendo que cumplen la misma función que un funcionario público o sea, y eso es como un tema tabú yo creo que lo encuentro en general.

I: ¿y ahora, una donde se hayan sentido muy bien?

E2: Ah en las fiestas de aniversario. (Risas de todo el equipo). En las fiestas de aniversario porque lo hemos pasado bien.

I: sólo esa, ya.

E6: Yo vengo entrando hace poco, pero lo he pasado bien en esta oficina, y aparte que cuando les pregunto a cada uno, no tiene esa cara de “ay me está preguntando de nuevo” como pasa en otros trabajos, eso, la integridad de equipo

E2: Sí, yo también lo puedo.

E5: La buena voluntad de cada uno.

E7: Sii y la voluntad.

E6: Ahí da lo mismo de que empresa son, todos nos ayudamos entre todos.

E4: Sí, yo creo que lo mismo del Miguel, yo cuando entre también me sentí súper súper apoyada por todos, yo a quien le preguntara cualquier cosa me lo respondía y hasta el día de hoy, porque de verdad que sí, nadie tiene ningún problema para, por lo menos a mí me ha tocado que nadie tiene ningún problema para responderme de externo del SERVIU.

E2: O volver a explicarte una y otra vez, si es verdad.

I: Quizás acá se da mas eso que no hay, o sea entre cómo, relación entre los compañeros, no hay tanta diferencia como si tú eres funcionario y externo, pero en otros lados eso se ve casi como que, un grupo aparte, pero aquí no se da tanto eso.

I: ¿Se siente parte de la empresa contratista, y de la empresa mandante? Aquí la pregunta se refiere a que, ustedes como funcionarios, a donde sienten como ese sentido de pertenencia, a la empresa GS o se sienten parte de SERVIU, o de ninguna, ¿de dónde se sienten parte?

E8: A ninguna.

E2: Dependiendo del momento, hay momentos que uno se siente como muy parte ponte tú, durante la jornada laboral, uno se siente muy parte del servicio porque uno está en el servicio, estas dando información con respecto al servicio, pero para otras cosas, no se po, ya llega la licitación a fin de mes, finiquito, y ya somos externos, ya no somos parte del equipo en sí, para mí eso. No sé.

I: La Carola tiene otra opinión, tú te sientes de cierta manera desprotegida.

E8: De ninguna porque así como la empresa se puede ir, nosotros también nos podríamos ir, aunque no exista la posibilidad pero también podríamos irnos.

E2: Es que ha pasado, que se va la empresa y se va con su gente, y después llega otra empresa con su gente.

I: O sea en ese sentido no hay respaldo de ninguna de las dos partes.

E8: No.

E2: No soy de aquí ni soy de allá.

E8: Exacto.

I: Por ejemplo si a ustedes les pasa algo, ¿a quién sienten que tienen que acudir? A la empresa externa o al SERVIU.

E2: A SERVIU, yo me he sentido más, jamás he hablado con alguien de la empresa.

E9: No nosotros, yo en lo personal con la empresa, uno siempre ve las cosas con la empresa y después notifica a la jefatura de acá, pero en definitiva la primera instancia en cuanto a trámites y cosas así es con la empresa.

E2: Ah claro, eso sí.

I: ¿A qué trabajadores se les trata mejor, a cuales peor y porque, que cree usted? ¿O no han sentido diferencia de trato?

La mayoría de los trabajadores concluyen que no han sentido diferencia de trato.

I: ¿cómo cree que es la desigualdad en las ganancias entre usted y un trabajador con contrato directo con la empresa mandante?

E2: Hay ene diferencias, esa es la gran diferencia yo creo entre la empresa externa y los que están a contrata porque como todos sabemos que acá se gana según el grado que se tenga, entonces obviamente, lo que se gana más los beneficios que se tienen por ser parte del servicio, igual no son malos.

E1: O sea, claro no son malos, pero acá por ejemplo generalmente, o sea yo lo veo por mi parte, generalmente si yo lo veo, estoy ganando relativamente, un grado 18 está ganando casi lo mismo que gana la empresa externa, la diferencia es que tiene esos tres, el tercer mes en que te dan esos bonos y hay termino de conflicto y tienes unos

beneficios de bienestar y esos son los beneficios que realmente te ayudan a subir un poco más el sueldo, y la empresa externa no los tiene y se nota, se nota hartito.

E2: Y son bien notables, cada tres meses les dan casi un sueldo

E8: Nosotros no tenemos nada, no hay ningún tipo de beneficio especial.

E2: No te pagan horas extra, porque acá ahora te dan horas compensatorias porque cuando yo llegué no daban, te pagaban el día y te pagaban no sé cómo cinco lucas el día para ir a entregar certificados o para hacer cualquier otro tipo de trabajo fuera del horario de trabajo. A nosotros al principio no nos daban horas compensatorias.

E6: Y pierden las vacaciones cuando cambia la empresa, ¿no?

E9: Yo recuerdo que cuando llegué el año pasado, me tocó una entrega de certificados cuando fuimos con la Javi, fue como la vez que se pagó horas extra como a dos mil y tanto la hora extra y después al mes siguiente ya se sacó el tema de las horas extra, y era como días compensatorio, y estuvimos prácticamente toda la tarde para que me paguen ¿Cuánto dos lucas?

I: Finalmente uno termina haciendo esa cosa por compromiso, no porque sea remunerado.

E4: Es humillante, eso es humillante.

E2: Y conviene más pedir el día, que lo podis aprovechar más el día que las lucas que te van a pagar.

E4: Obvio po, quien va a preferir trabajar un día sábado que estar en la casa.

I: ¿Cómo es su relación con el jefe que lo contrató, y con los que vienen de la empresa mandante?

E9: No sabemos quién nos contrató, (risas)

E4: ¿y quiénes son? (risas)

E8: Con el representante solamente.

E9: La empresa actual, la sede principal, y es la única, está en Viña del Mar.

E2: Ahí está la oficina central.

E4: Nosotros conocemos a la Marjorie.

E8: Ella es como la representante de la empresa.

E2: Yo conozco a la María Teresa, que la he visto una vez.

E3: A ella no más y a ella también yo les caía mal. (Risas).

I: Entonces el único nexa que ustedes tienen acá con la empresa es con Marjorie que es una funcionaria que está atendiendo en la otra oficina (Arturo Prat 80).

E4: Pero ella está ahora con teletrabajo.

I: Ya, pero la oficina central está en Viña.

E4: Si, de hecho para pedir un documento o algo así, si uno lo necesitara de manera urgente en dos días, o sea hay que pedirlo como, o sea te tienes que enterar como un mes antes para que llegue dos meses después, es como una cuestión así.

I: O sea no hay trato directo en el fondo.

E4: No, porque también esta como que se dé la voluntad de los trabajadores que están en la sede de Viña Del Mar, entonces la Marjorie ahí se tiene que contactar con alguno de ellos y ver si hay alguno que este de turno para hacer el papel que uno está pidiendo.

I: ¿Y en el caso que les ocurra algún accidente o algo a quien recurren?

E2: A la Marjorie

E4: Sipo a la Marjorie

E2: Sipo a la supervisora, sí.

I: Ya, y la última pregunta que es como más global. ¿Qué opina usted de la subcontratación? Específicamente en esta organización.

E8: Mala

E5: Un asco

E2: Las subcontrataciones nunca han sido buenas, para ninguna empresa, o sea cumplen talvez el rol de pagarte, todo lo que son las leyes sociales

E1: Yo creo que para la empresa es un beneficio pero para los trabajadores no es un beneficio

E8: Para la empresa es un beneficio pero para el trabajador no.

E9: Estar todos los años con la incertidumbre si pasamos si no pasamos.

E8: Es más, yo siempre lo vi como un trabajo pasajero, nunca pensé que me iba a quedar tanto tiempo, yo le he comentado a varios, es primera vez que trabajo por una empresa externa y eso de estar esperando siempre que, esperar 1 año.

E4: Es angustioso porque tú no te puedes proyectar, no puedes tener estabilidad nada. Porque no sabes lo que pasará a fines de año.

E5: Te desmotivas porque ser funcionario es como “el sueño americano”. Se cambió de empresa, nos van a finiquitar, perdieron las vacaciones.

E2: A mí me complican harto las vacaciones, ya llevo más de dos años sin vacaciones, de hecho hay gente que tira licencia para poder tener vacaciones, ya que no hay otra forma.

I: Y eso también pensando en el estrés en el que estamos sometidos porque igual esta pega tiene altos niveles de estrés. Entonces estar más de dos años sin vacaciones obviamente afecta.

E4: Mucho.

I: Muchas gracias a todos por su tiempo, recalcar que esta entrevista es anónima, que los datos serán confidenciales y que las únicas personas que verán estos datos, serán en este caso la comisión evaluadora de la tesis y el profesor guía. Para que se queden tranquilos.

E2: Pero lo podemos presentar al servicio igual, total es anónimo. (Risas).

8.3 Anexo 3:

Multas de la empresa contratista (GS Outsourcing S.A. RUT 76.924.640-1) desde 2017 a 2020.

PROCEDENCIA	MULTA	ESTADO	FECHA	Nº UM	TIPO UM	ENUNCIADO
FISCALIZACION	4531/20/002-1	PAGADA	16-06-2020	20,00	UTM	No
informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales.						
RECLAMO	3110/18/246-	PAGADA	29-07-2019	3,00	UTM	No llevar
correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.						
RECLAMO	8025/18/239-1	PAGADA	02-03-2019	20,00	UTM	No enviar a la
Inspección del Trabajo dentro del plazo de 3 días hábiles copia del aviso de término del contrato de trabajo.						
FISCALIZACION	7751/18/018-1	PAGADA	19-11-2018	76,50	UTM	No
trasladar a trabajadora a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado de embarazo.						
RECLAMO	7971/18/098-1	PAGADA	06-09-2018	1,00	IMM	No comparecer a
citación de la Dirección del Trabajo.						
RECLAMO	8334/18/088-1	PAGADA	18-05-2018	3,00	UTM	Exceder máximo
de 2 horas extras por día.						

RECLAMO 3110/16/018-1 PAGADA 08-05-2017 1,00 IMM No
comparecer a citación de la Dirección del Trabajo.

FISCALIZACION 1263/14/088-1 PAGADA 03-02-2017 3,00 UTM
No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo

Fuente: Dirección del Trabajo. (2020). Recuperado de:
<https://ventanilla.dirtrab.cl/RegistroEmpleador/consultamultas.aspx>