

## **ANÁLISIS DEL SUBCONTRATO EN LAS UNIVERSIDADES CHILENAS, ESPECIALMENTE EN EL CASO DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES, Y LAS VÍAS JURÍDICAS PARA SU TÉRMINO**

### **ANALYSIS OF SUBCONTRACT IN CHILEAN UNIVERSITIES, ESPECIALLY IN STATE'S UNIVERSITIES CASE, AND LEGAL MEANS TO FINISH IT.**

MIGUEL DOWNEY RIVERA\*  
Universidad de Chile

JOSÉ IGNACIO PORTIÑO CERDA\*\*  
Universidad de Chile

**Resumen:** En el siguiente trabajo se analiza el subcontrato en las universidades chilenas y las vías jurídicas para su término. Para lo cual se explica teóricamente cómo funcionan en la actualidad las universidades, a modo de comprender el rol del subcontrato en estas instituciones, asimismo, se hace referencia al marco normativo que regula dicha figura y las críticas que se le han realizado, además de describir su impacto concreto en las universidades, en términos de cifras, para dar cuenta de la precariedad que significa para los trabajadores estar sujetos a este régimen. Finalmente, se esbozan las soluciones jurídicas para su término, dando cuenta de que se trata de un problema esencialmente político: qué modelo de universidad queremos.

**Palabras claves:** subcontrato; universidades; precariedad laboral

**Abstract:** This paper analyzes subcontract and its impact in Chilean universities to visualize the possible legal obstacles to put an end to it. To fulfill this objective, it begins by giving a theoretical explanation about the beginnings of this figure in universities; then it is described, referring to the current legal normative and then the general criticisms that have been made are analyzed and its particular impact on employment in universities is observed, based on different studies on the subject, giving account that involves precarious employment for workers; finally, an analysis of the possible legal barriers to terminate is made concluding that it is an essentially political problem: The model of university we want.

**Keywords:** subcontract; universities; precarious labour

## **1. Introducción**

El subcontrato en las universidades chilenas ha sido una problemática que no ha pasado desapercibida. En ese sentido, se han desatado una serie de conflictos a nivel local por las malas

---

\* Egresado Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Contacto: correo electrónico: migueldowney@gmail.com; teléfono de contacto: 6-3098996

\*\* Egresado Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Contacto: correo electrónico: jose.portinoc@gmail.com; teléfono de contacto: 8-3852296.

Este trabajo fue recibido el 16 de abril de 2017 y aprobado el 26 de diciembre de 2017.

condiciones en que se encuentran trabajadores y trabajadoras, que han llevado a lo confrontación de trabajadores y estudiantes con las autoridades de dichos planteles; como a nivel nacional, tanto así que la Confederación Nacional de Estudiantes de Chile ha puesto el término de esta figura como una de sus demandas principales (CONFECH Chile, 2016: 17). Estos conflictos han tenido resultados dispares, en algunos casos se ha procedido a la internalización de los trabajadores y trabajadoras sujetos a este régimen, en otros las autoridades han hecho oídos sordos ante los reclamos y en algunos casos, incluso, las autoridades han procedido a la internalización por iniciativa propia.

En ese sentido, surge la pregunta; ¿cuáles son las repercusiones laborales que genera el subcontrato en las universidades chilenas? El siguiente documento busca responder a dicha interrogante, para lo cual se entregará una explicación teórica de la entrada del subcontrato en las universidades, a modo de contar con una explicación respecto a su inserción y su función en las mismas. A continuación, se describirá la regulación de esta figura en la actualidad, para ello será necesario hacer mención a la regulación nacional, por tener aplicación directa en el objeto de estudio; pero además, será necesario referirse al caso específico de las universidades públicas, donde convergen otras normas. Enseguida, se analizarán las críticas que se le han efectuado a esta figura en general y se entregarán los resultados de los distintos estudios de campo que se han efectuado en las universidades de nuestro país, a modo de conocer su impacto laboral concreto y así responder si precariza o no a trabajadores y trabajadoras. Finalmente, a modo de recomendaciones, se analizarán las eventuales vías jurídicas para ponerle término a este régimen.

La tesis de este trabajo es que este régimen ha significado la precarización de trabajadores y trabajadoras subcontratados, conforme a un modelo de universidad empresa, y que no existen mayores trabas jurídicas para su internalización, sino que trata de un problema esencialmente político, donde lo que está en juego es el modelo de universidad que queremos para nuestro país. En ese sentido, es clara la relevancia que tiene hoy en día esta problemática, que de acuerdo a lo dicho, ha dado pie a distintos conflictos, tanto a nivel local como nacional, por lo tanto, aportar desde nuestra disciplina a esclarecer los problemas subyacentes a este conflicto tan relevante, resulta de vital importancia, y de este modo, orientar el quehacer académico hacia problemas concretos y agudos que aquejan a nuestra sociedad.

## **2. Marco teórico: Universidad empresa vs Universidad docente**

En este apartado se busca dar algunos elementos para responder a la pregunta acerca de las razones por las cuales llega el subcontrato a las universidades y su función en la actualidad, la cual tiene dos variantes: Por un lado, en términos más generales, el fenómeno de expansión de las universidades en Chile en la década de los ochenta; y por otro, el cambio en el cariz de la universidad adecuándose a dicha realidad, como a continuación se explicará.

### **A. La expansión de la universidad en Chile**

En este punto, es necesario hacer referencia a los cambios que sufrió la educación superior chilena durante el régimen cívico-militar, lo que permitirá dar luces sobre el contexto en el cual llega la subcontratación a los planteles universitarios.

Para comenzar, es necesario remarcar que hubo una marcada intención de reducción del gasto fiscal asociado a la educación<sup>1</sup>, en específico, la secundaria y universitaria<sup>2</sup>, donde la centralidad estaba puesta en el cambio de prestador de estos –ahora- servicios. Es en base al principio de subsidiariedad en la intervención del Estado, que conlleva a la promoción de la actividad de los grupos intermedios de la sociedad, que surgen las ideas de libertad de educación entendida en un doble sentido: por un lado, la libertad de elección de los establecimientos educacionales y por otro, la libertad de crearlos.

Ese fue el punto inicial del viraje en la política educacional en su conjunto, que en el caso de la educación superior tuvo dos resultados relevantes para estos efectos: (i) financiamiento a través del sistema de subvenciones en base a criterios de demanda y endeudamiento mediado por privados (créditos) y; (ii) aumento de los planteles universitarios y de la matrícula.

Respecto del primer punto, surgen en conjunto el crédito fiscal universitario y el Aporte Fiscal Indirecto (AFI) con el DFL N° 4 del año 1981, poniendo el criterio de repartición sólo en el desempeño de los alumnos que ingresan a cada institución. Lo anterior es a la par de un recorte del Aporte Fiscal Directo, que dicho sea de paso, en ningún plantel universitario alcanza a cubrir siquiera los costos operacionales de dichas instituciones<sup>3</sup>.

Sobre la segunda consecuencia, durante la década de los ochenta y noventa crece no sólo la cantidad de alumnos que acceden a la educación superior, sino que está directamente relacionada con el aumento de los planteles universitarios. Así, si al año 1981 existían 8, para el año 1989 ese número crecía a 19 (Cruz-Coke, 2004: 1544) (59 en la actualidad).

Ambos elementos permiten entender con claridad por qué el subcontrato encuentra cabida en las universidades, que hasta ese momento tenían internalizados sus servicios «anexos» a la función de educar: Las nuevas universidades<sup>4</sup> ya contaban con formas de gestión, en donde la desconcentración administrativa y la externalización estaban presentes, que las hacían más eficientes en este nuevo «mercado de la educación» que se generaba. Por lo que la universidad antigua, cada vez con menores aportes directos, con grandes aparatos administrativos (que se derivan de su organización estatutaria), se ve forzada a cambiar sus estructuras organizativas para poder competir con estas nuevas universidades, siendo los servicios ajenos a la enseñanza –visto ahora como un verdadero «giro empresarial»- los primeros en ser externalizados.

De esta forma, con leyes de incentivo al retiro<sup>5</sup>, supresión de unidades administrativas y licitación de servicios, el subcontrato hizo su entrada a las universidades chilenas. Ahora es

<sup>1</sup> En este sentido resulta ejemplar lo que ocurre con la educación técnica, tal como sostiene Ruiz (1997): (Nota al pie): «El apoyo estatal a esta rama de la enseñanza decae fuertemente. La tasa de crecimiento promedio de la Enseñanza Técnico-Profesional entre 1970 y 1973 es de un 18%. Entre 1973 y 1980 el crecimiento es de 0,1 % ».

<sup>2</sup> Esto aparece con claridad en la carta dirigida por Pinochet al ministro de educación en el año 1979 en donde se señala que: «la educación media, y en especial, la superior, constituye una situación de excepción para la juventud, y quienes disfruten de ella deben ganarla con esfuerzo... y además debe pagarse o devolverse a la comunidad nacional por quien pueda hacerlo ahora o en el futuro».

<sup>3</sup> A modo de ejemplo, en el Decreto N° 102 del 19 de Marzo de 2015 del Ministerio de Hacienda, la Universidad de Chile recibió \$ 37.559.904 (miles) por concepto de AFD (95%), mientras que los ingresos de este plantel universitario, de acuerdo al presupuesto del mismo año (decreto N° 2075 de 30 de abril de 2015 de la Rectoría de la Universidad de Chile) ascendió a los \$ 621.980.653 (miles).

<sup>4</sup> Aquí resulta interesante el paralelo que se produce respecto de lo que ocurrió a nivel global con la vieja empresa fordista ante la apertura del mercado global.

<sup>5</sup> En este sentido la Ley N° 20.374, de 2009, que faculta a las universidades estatales a establecer un mecanismo de incentivo al retiro para sus funcionarios y concede otros beneficios es un claro ejemplo de ello.

necesario analizar cómo los cambios en la economía nacional, no sólo cambian el cariz de la universidad en términos organizacionales, sino que moldea el tipo de universidad que se necesita para este modelo.

## **B. La transformación de la universidad: Capitalismo académico**

En este apartado, se desarrollará sucintamente el rol que cumple hoy en día la universidad, como consecuencia de los cambios que tuvo que asumir ante el nuevo escenario descrito anteriormente, a modo de comprender el impacto y función que cumple el subcontrato en dichas instituciones. El punto de partida, es que en la actualidad el conocimiento se ha convertido en una mercancía, tiene valor propio y es objeto del vaivén de la economía.

Lo anterior, permite dar luces de un fenómeno que se arrastra hace ya varias décadas, y que guarda relación con el viraje en la forma de funcionamiento de las universidades y de cómo se entienden, esto en un doble sentido: (i) Qué espera la sociedad de la universidad y; (ii) cómo ésta se entiende a sí misma y a su rol en la sociedad. En términos simples, asistimos al cambio de la universidad docente – caracterizada por el enfoque social de la investigación y la formación, además de un enfoque científico de aproximación de los fenómenos- a la universidad emprendedora (lo que en conjunto con lógicas de competencia entre estudiantes y docentes, investigación asociada a las necesidades de las empresas, entre otros fenómenos, se ha denominado como «capitalismo académico» (Slaughter y Leslie, 1998: 113).

Varios factores han ayudado al proceso de transformación en el paradigma de universidad, entre ellos los rápidos avances de las tecnologías, la comunicación globalizada y los aumentos de matrícula (que tuvo una verdadera explosión en finales de los ochenta y principios de los noventa, con la creación de nuevos planteles universitarios, conforme a lo explicado). Todos estos factores han generado que la universidad deba repensar cómo utiliza sus medios y es ahí donde surgen las preguntas por la organización interna y la orientación del conocimiento. Ya desde los sesenta se ha establecido que los:

«Propósitos fundamentales de los sistemas educativos de cara al siglo XXI, es encontrar los medios para favorecer su calidad y repensar estrategias de redimensionamiento de la Universidad, con base en las potenciales comunicaciones a través de la telemática en general y de las redes globales de información, en particular, así como en el establecimiento de modelos teóricos de gerencia del conocimiento en cuanto a su producción y divulgación, para conceptualizar a las universidades, como verdaderas industrias de la información» (Chirinos y otros, 2009: 26).

De esta forma, la universidad que busca ser un actor económico a través del conocimiento que genera, también se debe hacer cargo de su propia estructura de gestión. Sobre lo desarrollado en este punto, se producen al igual que la empresa tras el fracaso del modelo fordista, los fenómenos de *downsizing* o desconcentración administrativa (Ugarte, 2009: 89-90) y *outsourcing* o externalización. Respecto de estos fenómenos, las universidades chilenas no están exentas y han dado paso a la introducción de figuras tales como el subcontrato – previo vaciamiento progresivo de las antiguas plantas de trabajadores que ejercían las labores, hoy externalizadas a través de incentivos al retiro- y el trabajo externalizado en sentido amplio (Ermida y Colotuzzo, 2009: 9), en donde se integran los profesores a honorarios.

### **3. Marco legal: La regulación del subcontrato en derecho laboral chileno y su adecuación a la administración pública.**

#### **A. Regulación actual del subcontrato en Chile**

La regulación positiva del subcontrato la encontramos entre los artículos 183-A a 183-F del Código del Trabajo, que contempla las siguientes materias:

(I) Definición de la figura: El artículo 183-A contiene el concepto de subcontrato, del cual podemos extraer los siguientes elementos: (i) El empleador es la empresa contratista o subcontratistas, por lo que los trabajadores prestan servicios a esta (mediante un contrato de trabajo); (ii) El contratista o subcontratista se relaciona con la empresa principal a través de un contrato civil o comercial; (iii) Es a cuenta y riesgo del contratista; (iv) Hay habitualidad, dado que el mismo artículo 183-A excluye de la figura del subcontrato a los servicios esporádicos (Ugarte, 2006: 17).

(II) Responsabilidad directa de la empresa principal en el resguardo de la seguridad y la higiene de los trabajadores que prestan servicios consagrada en el artículo 183-E. Lo anterior se traduce en la obligación de establecer un reglamento de higiene, un comité paritario y uno de prevención de riesgos.

(III) Derechos de información de la empresa principal respecto del estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales contenido en el artículo 183-C inciso primero. A esto se suma lo establecido en los incisos tercero y cuarto del mismo artículo, fijando el derecho de retención y el pago por subrogación respecto de estas obligaciones en caso de incumplimiento de la empresa contratista o subcontratista.

(IV) Deber de aviso de la dirección del trabajo a la empresa principal de las infracciones que se constaten en las fiscalizaciones realizadas a las empresas contratistas o subcontratistas.

(V) Responsabilidad subsidiaria o solidaria de la empresa principal respecto de estas obligaciones laborales o previsionales al tenor del artículo 183-B y su relación con lo establecido en el artículo 183-D. Su naturaleza dependerá de si se ejercieron o no estos derechos de información y retención.

Este sería el régimen aplicable tanto a las universidades privadas como públicas, pues no se consagra una regulación especial para este ámbito, sin embargo, en las universidades públicas hay matices que resulta relevante destacar.

#### **B. La regulación del subcontrato en la administración del Estado, en particular, de las universidades.**

Para comenzar, hay que dejar en claro que lo establecido en este punto no aplica a aquellos planteles universitarios que no están regulados por el derecho administrativo. Así, las universidades privadas –independiente de si son tradicionales o no, criterio puramente histórico sin relevancia para esta discusión- se rigen por las normas generales de contratación, por lo que

se aplica la normativa laboral de subcontrato, sin que sean necesarias precisiones a propósito del lugar donde se prestan servicios. No sucede lo mismo respecto de las universidades públicas, donde es forzosa la alusión al estatuto administrativo y la interpretación que hace la jurisprudencia administrativa de la regulación del subcontrato en el Código del Trabajo, respecto a la Administración del Estado.

En el caso de los funcionarios regulados en el estatuto administrativo, distinguimos tres: (i) Funcionarios de planta; (ii) Trabajadores a contrata y; (iii) Trabajadores a honorarios<sup>6</sup>. En este escenario, los trabajadores subcontratados no son reconocidos como parte de los trabajadores del sector público, por lo que tuvo que ser la jurisprudencia administrativa la que determinó cuál era la normativa aplicable respecto de estos trabajadores.

En este sentido, el dictamen N° 2594 del año 2008 de la Contraloría General de la República (Corporación 4 de Agosto, 2014: 4), da cuenta que a los trabajadores subcontratados de la Administración Pública, les serán aplicables las normas establecidas en el Título VII del Libro I del Código del Trabajo correspondiente a «Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios».

En el dictamen mencionado, se establece que:

«Rigen para los organismos de la Administración del Estado los nuevos artículos 183-B y 183-C, del Código del Trabajo, incorporados por la ley 20.123, referidos, en términos generales, a la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales [...]

También rigen para la Administración Estatal los artículos 183-D y 183-E, también incorporados por la ley citada, que tratan de la responsabilidad subsidiaria de las empresas principales en el evento de que, no obstante haber hecho efectivos los derechos de información y retención descritos, subsistan obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas, así como del deber de las empresas principales de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, derechos y obligaciones que por establecer el Código del Trabajo, no es necesario que se pacten ya que tienen su fuente directa en la ley. Lo dispuesto en el artículo 183 A inciso 2 del Código aludido que señala que se entenderá que el dueño de la obra, empresa o faena es el empleador en caso que los servicios prestados se realicen sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso primero, o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplica únicamente a las empresas del Estado cuyo personal se rija por el Código del Trabajo y que carezcan de planta señalada por la ley y no al resto de las empresas u organismos de la Administración

---

<sup>6</sup> Respecto de los trabajadores a honorario, el artículo 11 del estatuto los menciona señalando cuales son las causales que habilitan esta forma de contratación, pero en su inciso final los excluye de la regulación de dicha ley, estableciendo que se regirán por lo que determine su contrato. Esta exclusión del derecho administrativo y del derecho laboral, ha dejado a estos trabajadores en una situación de desprotección que ha sido puesta en tela de juicio por diversas organizaciones de trabajadores que han exigido –con éxito reciente en la Corte Suprema– el reconocimiento de una relación laboral protegida por el derecho del trabajo.

del Estado. Ello, ya que sostener que el trabajador que mantiene un contrato de trabajo con un contratista o subcontratista del sector privado, será un empleado de la Administración del Estado, significa violentar (salvo en el caso de las empresas antes referidas) tanto las normas legales que regulan las facultades de los organismos que la integran, como aquellas que rigen la relación estatutaria de los funcionarios públicos. La regla general en materia de ingreso a la Administración del Estado, es el nombramiento en un cargo de planta o la designación en una plaza a contrata, quedando regulada esa relación laboral por las leyes N° 18.575, N° 18.834 y N° 18.883, de manera que no se pueden desconocer las normas y principios que regulan el actuar de los órganos administrativos en virtud de un efecto legal que, llevado del ámbito privado al público, puede significar incorporar en alguna de aquellas entidades públicas a los trabajadores de los contratistas y subcontratistas, con una calidad y régimen estatutario que no es el propio de dichos organismos, siendo inconciliable, además, con la preceptiva que regula el procedimiento para el ingreso a un cargo de planta, es decir, el concurso público. Asimismo, se vulneraría el artículo 54 de la Ley N° 18.575».

En síntesis, se aplica en su mayoría lo establecido por el Código del Trabajo respecto de la figura del subcontrato, con la salvedad de lo previsto en el artículo 183-A inciso segundo, que establece que cuando no se dan los supuestos de la definición de subcontrato, hay en realidad una relación laboral entre la empresa principal y el trabajador subcontratado (por aplicación del principio de primacía de la realidad). La razón radica en que atenta a la forma normal para la entrada a la administración pública: el concurso público.

Cabe agregar que en las universidades públicas, en tanto servicios públicos descentralizados, también tienen normas particulares respecto a la contratación de trabajadores y trabajadoras. Utilizaremos a modo de ejemplo las universidades con las cuales contamos con datos empíricos, en el caso de la Universidad de Santiago de Chile, se otorgan al Rector las facultades para establecer la planta de personal en el artículo 11 letra e) del DFL N° 7 de 1982, que fija el Estatuto Orgánico de la universidad. En el caso de la Universidad Tecnológica Metropolitana, radica en la universidad como persona jurídica, en virtud del artículo 3 N° 6 del DFL N° de 1994, que aprueba el Estatuto Orgánico de la universidad, pero se entrega al Rector, en tanto representante legal de ésta, y por tener las facultades de administración de la Universidad según el artículo 11 letra a) y b) del DFL N°2 de 1994, bajo sujeción a la aprobación del Consejo Superior (artículo 5 letra h del mencionado decreto).

En la Universidad de Chile, también se encuentra radicada en el Rector, de acuerdo al artículo 19 su Estatuto. Similar es el caso de la Universidad Austral de Chile, donde recae en el Rector la responsabilidad de crear el presupuesto, que debe contener el personal de administración -que según su reglamento es aquel desempeña tareas no académicas, sean o no profesionales (artículo 25)-, con todo, es el Directorio en quien recaería las facultades para aprobar cualquier nombramiento o contratación que no esté incluida en el presupuesto anual. Lo anterior tiene plena concordancia con la autonomía que cuentan las universidades del Estado en términos académicos, económicos y administrativos.

Sin embargo, es importante señalar que además de las facultades que residen normalmente en los Rectores, es común que en la regulación de cada plantel exista delegación de potestades en los Decanos o Directores de Institutos, quienes por tanto, pueden regular la planta de sus respectivas unidades académicas, habiendo una descentralización en cuanto a las autoridades responsables, como ocurre en todos los planteles que abarca esta investigación<sup>7</sup>.

#### **4. Consecuencias del subcontrato en las universidades chilenas**

##### **A. Críticas a la figura del subcontrato en general**

Se debe comenzar por señalar que el subcontrato plantea desde su propio concepto un componente de inestabilidad laboral para los trabajadores y trabajadoras. Esto porque la continuidad de un trabajador en un lugar de trabajo depende de una relación entre empresa principal y empresa contratista, relación que escapa a la regulación laboral, siendo entregada al derecho privado y, por tanto, respondiendo a principios diversos que el principio protector que se establece como base del derecho del trabajo.

En ese sentido, estudios señalan que «el 50,4% de las empresas subcontratadas tiene una relación con la principal de entre 1 a 5 años; el 19,3% más de 6 meses y hasta 1 año; el 22,5% hasta 6 meses; en cambio, tan solo el 1,9% más de 10 años y el 5,8% más de 5 años y hasta 10 años» (Corporación 4 de agosto, 2014: 3). Un estudio de campo realizado en nuestro país, que grafica los efectos de dicha situación así lo señala:

«Estos resultados permiten observar el significativo porcentaje de trabajadores subcontratados que no tienen contratos indefinidos, que se aproxima al 40%. Esto contrasta con la situación contractual de los trabajadores contratados, de los cuales tan solo un poco más del 20% no tendría contratos indefinidos. La explicación de estos resultados radica en la mayor flexibilidad contractual de los subcontratados, que en muchos casos son solo circunstanciales de acuerdo a la demanda fluctuante de los productos y servicios de la empresa» (Castillo y otros, 2015: 173).

Por otro lado, en nuestra legislación contempla una serie de beneficios establecidos para los trabajadores, cuyo denominador común es la unidad «empresa». Como los subcontratados son trabajadores de otra empresa, se generan diversas situaciones: (i) se merma la posibilidad de organización conjunta de los trabajadores de planta y subcontratados<sup>8</sup>; (ii) no hay extensión de los beneficios de la negociación colectiva por parte de los trabajadores de planta y; (iii) ciertos

---

<sup>7</sup> Artículo 12 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago en relación con el artículo 6 del Reglamento General de Facultades de la Universidad; el artículo 21 del DFL N° 2 de 1994 que aprueba el Estatuto Orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana; artículo 1 del Decreto Universitario N° 1937 del año 1983 de la Universidad de Chile; artículo 70 del Estatuto de la Universidad Austral de Chile.

<sup>8</sup> Sin perjuicio del sindicato interempresa, que si bien puede cumplir varios roles en el quehacer de los trabajadores, estará supeditado a la voluntad del o los empleadores para el ejercicio de la negociación colectiva, en virtud de lo establecido en los artículos 334 y 334 bis del Código del Trabajo. Interesante será ver cómo cambia este esquema con los cambios introducidos en la reforma laboral.

beneficios otorgados por la legislación laboral que exigen cierto número de trabajadores por empresa, no son alcanzados por los trabajadores subcontratados, aunque en la práctica (en dicho lugar de trabajo), existan el número de trabajadores y trabajadoras requeridos, como el caso del derecho a sala cuna o el quórum para constituir un sindicato. (Castillo y otros, 2015: 186).

Agregar que respecto de la sindicalización, el subcontrato plantea dificultades para el pleno ejercicio de este derecho y sus derechos correlativos como la negociación colectiva (Castillo y otros, 2015: 182), toda vez que la empresa contratista por lo general presta servicios en más de un lugar, además las empresas que requieren de la prestación de un servicio o la ejecución de una obra no pactan por trabajadores específicos, sino que solo establecen el número necesario de trabajadores y trabajadoras para cumplir con lo requerido, lo que se traduce que en la práctica los trabajadores puedan ser trasladados de lugares, cuestión que se vuelve una forma de difuminar los esfuerzos de organización de trabajadores.

Cabría agregar que ni siquiera se divide a trabajadores subcontratados con trabajadores de planta, sino que se termina por generar una aversión entre ambos grupos, según Delgado y Moya:

«En otro orden de dificultades, cabe anotar que la subcontratación sienta las bases para la constitución de un sindicalismo con intereses opuestos entre quienes poseen un vínculo contractual con la empresa mandante y quienes no. Los trabajadores de planta, con relaciones laborales relativamente más protegidas y sindicatos más permanentes que los trabajadores subcontratados, tienden a identificar sus intereses con los de la empresa y a ver un riesgo en los trabajadores subcontratados, en tanto advertencia latente del riesgo de salir de las esferas de un trabajo en apariencia estable, pero que opera dentro de una lógica flexible» (Delgado y Moya, 2005: 24).

Todo lo anterior se traduce en precarización laboral, en ese sentido, encontramos diferencias salariales (Corporación 4 de agosto, 2014: 2), situaciones donde un trabajador que realiza las mismas funciones que otro, en el mismo lugar de trabajo, con la misma jornada (o más) y bajo el mismo mando –en el fondo, haciendo el mismo trabajo-, no solo recibe menos salario, sino que ve dificultado su acceso a una serie de prerrogativas en razón de no pertenecer a una misma empresa. No solo esto, sino que además –por la dinámica misma del trabajo subcontratado, de pluralidad de lugares de prestación de servicios y alta rotación- se le hace difícil la organización sindical para mejorar su situación laboral. En muchos casos, no gozará de los mismos beneficios que tienen los trabajadores de planta y está susceptible al cambio de lugar de trabajo, o perderlo, en tanto las negociaciones entre dos privados no resulten favorables para los intereses de la empresa contratista. Esta situación ya fue anticipada por el profesor José Luis Ugarte el año 2006, que señalaba:

«El denominado problema de la equiparación salarial, que es un problema común al trabajo en régimen de subcontratación como al suministro de trabajadores. Uno de los aspectos más relevantes en el debate público del tema en Chile respecto de ambas figuras de trabajo triangular corresponde a las sensibles y discriminatorias condiciones

de trabajo, especialmente salariales, en que se desempeñan los trabajadores subcontratados o suministrados respecto de los trabajadores directos de la empresa dueña de la obra o de las empresas usuarias que realizan el mismo trabajo» (Ugarte, 2006: 27).

A lo que habría que agregar también como efecto correlativo de los bajos salarios, el hecho de que trabajadores y trabajadoras subcontratados, producto de la precarización laboral, deban efectuar horas extras, como señala el estudio ya citado:

«Se puede observar que en los días extraordinarios de la rutina laboral, sábado y domingo, un mayor porcentaje de subcontratados trabajó tales días -75% aproximadamente el sábado y 30% el domingo- en relación a los contratados, de los cuales un 60% aproximadamente trabajó el día sábado y un 25% el domingo. Incluso un número importante de subcontratados llegó a trabajar más de 8 horas» (Castillo y otros, 2015: 177).

Además de lo anteriormente señalado, se observan confusiones respecto del poder de mando en el régimen de subcontratación, toda vez que siendo la relación contractual laboral con la empresa contratista o subcontratista, al ser integrados al proceso productivo realizado en dependencias de la empresa principal, los trabajadores reciben órdenes y son dirigidos por ésta última, aun cuando no hay justificación jurídica para el ejercicio de esa potestad de mando (Dirección del Trabajo, 2006:32).

La interrogante que se responderá a continuación, y objeto de esta investigación, es si estas críticas a nivel general, se ven reflejadas en la realidad concreta de las universidades chilenas.

## **B. Consecuencias concretas del subcontrato en las universidades chilenas**

En este apartado se irá reseñando los cinco estudios existentes a la fecha respecto a la situación de trabajadores y trabajadoras en las universidades chilenas: El primero realizado por Fundación Sol, en la Universidad de Santiago (USACH), del año 2014; el segundo, una tesis realizada por estudiantes en la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM), del mismo año; el tercero se efectuó en la Pontificia Universidad Católica (PUC), por parte de la Fundación Nodo XXI, el año 2016<sup>9</sup>; el cuarto, se trata de una tesis realizada por estudiantes de ingeniería comercial de la Universidad Austral de Chile (UACH), el año 2008; y por último, el estudio más acabado que se encuentra de la Universidad de Chile (UCH), que se realizó en las Facultades

---

<sup>9</sup> En esta casa de estudios se ha realizado otro estudio (Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología UC, 2014), pero resulta menos profundo que este y sin claridad respecto a la metodología empleada, por lo cual, se ha optado por seguir este estudio.

Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) y la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO), realizado por académicos de esta última, el año 2015<sup>10</sup>.

Se han dividido las cifras en tres tópicos: Caracterización general del subcontrato, caracterización demográfica y condiciones laborales, a modo de contar con una descripción de los servicios subcontratados, para luego analizar sus efectos laborales y hacer comparaciones a nivel nacional cuando corresponda, con el fin de contar con un parangón con el cual contrastar.

### B.1. Caracterización general de la subcontratación en las universidades estudiadas

Para comenzar, se debe caracterizar de modo general el subcontrato en las universidades:

#### 1. Cantidad de trabajadores y servicios externalizados por las universidades estudiadas

UNIVERSIDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES SUBCONTRATADOS	SERVICIOS EXTERNALIZADOS
PUC*	477	Aseo
USACH	342	Aseo, jardines y seguridad
UTEM	96	Aseo y seguridad
FCFM (UCH)	78	Aseo y seguridad
FACSO (UCH)	30	Aseo y seguridad
UACH*	20	Aseo
*El estudio solo abordó el servicio de aseo		

Fuente: Boccardo y otros, 2015; Boccardo y otros, 2016; Flores y Ruiz, 2008; Fundación Sol, 2014; Molinet y Montalván, 2014.

En ese sentido, se deja constancia de que es un fenómeno significativo, alcanzando a centenares de trabajadores y trabajadoras en algunos casos, consecuente con la realidad nacional, donde el sector de enseñanza se sitúa como el tercero con más trabajadores externos, que representan un 35,1% de este sector (Fundación Sol, 2014). Además, salta a la vista que se refiere en general a servicios auxiliares: Aseo, seguridad y jardines.

<sup>10</sup> Debemos dejar constancia que en algunas de estas universidades se ha internalizado y en otras está en marcha el proceso, ya que justamente estos estudios han surgido a propósito de esta problemática, sin embargo, hemos decidido presentarlos, porque reflejan los efectos laborales del subcontrato en las universidades a modo ejemplar, que es el propósito de nuestro objeto de estudio.

## **B.2. Caracterización demográfica de los trabajadores subcontratados**

En cuanto a la caracterización demográfica, se da cuenta que se refiere a trabajadores que en general se encuentran en una posición desventajosa en el mercado laboral, mujeres de edad avanzada, con bajo nivel educacional, echando por tierra la premisa de que el subcontrato se debe a razones de especialización; a su vez, se observa claramente una división sexual del trabajo, donde las labores de limpieza son reservadas para las mujeres y las labores de vigilancia a los hombres.

El perfil de los trabajadores subcontratados de la PUC (Boccardo y otros, 2016), sería mujeres (90,5%), chilenas (93,2%), mayores de 40 años (80%), con educación media incompleta (31,1%). La UACH no da cuenta de las características demográficas de los trabajadores subcontratados, solo encontramos que el 95% estaría ocupado por mujeres (Flores y Ruiz, 2008: 19).

En el caso de la UTEM:

«Extrayendo los porcentajes mayores según cada variable graficada, el perfil del auxiliar de aseo corresponde a mujeres, mayores de 50 años, solteras y que poseen un nivel de escolaridad media, pero no han finalizado sus estudios. [...] Extrayendo los porcentajes mayores según cada variable graficada, el perfil del auxiliar de portería corresponde a hombres, mayores de 50 años o que están dentro de un rango etario que va desde los 20 a los 29 años, solteros y que poseen un nivel de escolaridad media completa» (Molinet y Montalván, 2014: 74-77).

El informe de la USACH, el 57% alcanzó la educación media, y caracteriza de la siguiente forma a los trabajadores subcontratados:

«En su mayoría son mujeres (60% del total). La empresa BH Clean, reflejando la típica división del trabajo que asigna a las mujeres tareas tales como el aseo, es la empresa en la cual dicho porcentaje sube sensiblemente, (70%). En su mayoría son trabajadores de edad avanzada, dado que más de la mitad (55,3%) son personas mayores de 51 años, llegando en algunos casos a superar los 70 años. Se registra una cierta presencia de trabajadores migrantes, provenientes de otros países (10%). En su mayoría los migrantes provienen de Haití, y casi todos envían remesas a sus países de origen. Estos trabajadores extranjeros se concentran todos en la empresa BH Clean» (Fundación Sol, 2014: 44).

Excepcionalmente, el informe de la UCH, en cuanto al perfil del trabajador subcontratado concluye

«Los trabajadores subcontratados son en su mayoría mujeres jóvenes, principales proveedores de hogar y con varias personas que dependen económicamente de su ingreso. En específico, los trabajadores que prestan servicios de aseo, en su mayoría, no han completado la educación media» (Boccardo y otros, 2015: 54).

### B.3. Condiciones laborales

En primer lugar, en cuanto a las condiciones laborales, se observa una alta formalidad, pero la inestabilidad laboral se hace presente, en cuanto a la situación contractual de los trabajadores y trabajadoras, y respecto a su antigüedad. La situación contractual de los trabajadores es la siguiente:

2. Porcentaje de contratos escritos e indefinidos de los trabajadores externalizados en las universidades estudiadas.

UNIVERSIDAD	% CONTRATO ESCRITO	% CONTRATO INDEFINIDO
PUC	99,2	82,1
USACH	98,2	72,2*
UTEM	100 (aseo) / 87,1 (seguridad)	66,7 (aseo) / 17,9 (seguridad)
FCFM (UCH)	100	67,5
FACSO (UCH)	96,7	76,7
UACH**	-	-
* Se deja constancia que el caso del servicio de seguridad, solo un 64,3% tiene contrato indefinido		
** No hay datos		

Fuente: Boccardo y otros, 2015; Boccardo y otros, 2016; Flores y Ruiz, 2008; Fundación Sol, 2014; Molinet y Montalván, 2014.

La inestabilidad laboral se grafica también en la antigüedad de los trabajadores y trabajadoras<sup>11</sup>. En ese sentido, el 52,6% de los trabajadores subcontratados de la USACH lleva menos de dos años y solo el 18,7% lleva más de 4 años en la empresa (Fundación Sol, 2014). En la PUC, solo el 60% lleva más de 2 años y tan solo un 20% tiene más de 10 años de antigüedad (Boccardo y otros, 2016). En el caso de la UTEM, el promedio de antigüedad de los trabajadores de aseo es 12,5 meses, sin embargo, la mediana es de 7,5 meses, es decir, pocos trabajadores tienen más de un año de antigüedad; en el caso de portería, el promedio es de 16,71 meses y la mediana es de 11 meses (Molinet y Montalván, 2014).

En segundo lugar, respecto a la jornada de trabajo, en la USACH el 95,4% trabaja a jornada completa y un 23,2% del total de trabajadores trabaja horas extras habitualmente; cabe hacer presente, que el 44,6% de los trabajadores que no lo hacen, trabajarían más horas, lo que Fundación Sol denomina «subempleo», es decir, del 76,8% que no trabaja horas extras, el 39,4% trabajaría más horas (Fundación Sol, 2014).

En la PUC se da una realidad distinta, donde el 35,4% trabaja menos de jornada completa, pero se mantiene la tónica de las horas extras, ya que las horas extra se concentran en una proporción menor de trabajadores (cerca de un tercio) que en promedio realizan 5,6 horas a la

<sup>11</sup> No hay datos UCH ni UACH.

semana y que pueden alcanzar un máximo de 22,5 horas, esto es, una media jornada adicional (Boccardo y otros, 2016).

En la UTEM, no se señala cuántos trabajadores están sujetos a jornada completa, pero sí señalan que el 49,2% realiza horas extras (Molinet y Montalván, 2014). En la UCH, en FCFM el 89,7% trabaja sujeto a jornada completa y en FACSO un 83,3%, sin embargo, en ambos casos la mitad de los trabajadores trabajan más de 45 horas semanales (Boccardo y otros, 2015). En el caso de la UACH, el 40% trabaja más de 8 horas de jornada de trabajo, trabajando en promedio 2,7 horas extras a la semana (Flores y Ruiz, 2008).

Siendo un denominador común la realización de horas extras, lo que claramente es una señal de precarización laboral, pues se da cuenta que se hace por necesidad y no por situaciones excepcionales, peor aún es la situación de la USACH, donde los trabajadores desean trabajar más horas, pero no encuentran la opción, cuestión que se replica en la UCH, donde

«Se pudo establecer que el acceso a estas horas extras no es equitativo para el conjunto de trabajadores. Algunos trabajadores indican que dependiendo de la lealtad o cercanía con el supervisor, o bien por medio de la aceptación de los ritmos y tiempos de trabajo, se accede o no a las horas extra que la empresa ofrece» (Boccardo y otros, 2015: 31).

La causa de esto no puede ser sino los bajos salarios, en la USACH el ingreso medio es de \$222.450 y la mediana de \$210.000, incluyendo ingreso fijo y variable (Fundación Sol, 2014). En la PUC, el 90% de los trabajadores recibe entre \$283.724 y \$305.265, la estimación puntual de la mediana es de \$272.083 (Boccardo y otros, 2016). En el caso de la UTEM, en el servicio de aseo el sueldo líquido es de \$254.231 y en el servicio de portería es de \$374.489, debemos dejar constancia, que en el caso de estos últimos, el sueldo base es \$225.000, consiguiendo lo demás a través de horas extras (Molinet y Montalván, 2014). En la UCH, en FCFM se reputa en los trabajadores a jornada completa un ingreso promedio de \$324.144, en el caso de los hombres es de \$369.130 y de las mujeres \$301.651; en FACSO hay un sueldo promedio de \$340.396, en el caso de los hombres \$366.223 y de las mujeres \$312.417 (Boccardo y otros, 2015). En la UACH, el 20% de los trabajadores obtiene entre \$100.000 y \$150.000 y el 60% entre \$150.000 y \$200.000, lo que correspondería al sueldo base de la fecha (Flores y Ruiz, 2008). Lo cuales son sensiblemente menores a la situación nacional, donde el ingreso medio para el año 2014 fue de \$544.000 para los hombres y \$382.300 para las mujeres; en el año 2015 alcanzó un promedio de \$587.800 para los hombres y \$402.200 para las mujeres, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Finalmente, respecto a la sindicalización, en el caso de la USACH no hay sindicato de los trabajadores subcontratados, dentro de los motivos, el 65,1% señaló que por temor a represalias, el 4,6% que no es necesario y el 20,4% que no hay interés, el 9,9% otras razones (Fundación Sol, 2014). Asimismo, en la UACH, los trabajadores y trabajadoras no tendrían sindicato, lo cual se explicaría por las dificultades para reunirse por la alta rotación (Flores y Ruiz, 2008).

En el caso de la UTEM, en el servicio de aseo tampoco se registra sindicato,

«El 9,09% de los funcionarios de aseo cree que la razón es que no hay interés por la organización sindical, el 22,73% cree que no se ha realizado un sindicato por miedo a represalias, y el 68,18% manifiesta otras razones, donde las razones más reiteradas son la temporalidad del empleo y la falta de compañerismo» (Molinet y Montalván, 2014: 79).

En el caso del servicio de seguridad de la UTEM, tampoco hay sindicato lo que se explicaría en cuanto «el 18,52% de los funcionarios de aseo cree que la razón es que no hay interés por la organización sindical, el 40,74% cree que no se ha realizado un sindicato por miedo a represalias, y el 40,74% restante manifiesta otras razones, donde destaca la falta de tiempo que tendrían en caso de organizarse sindicalmente» (Molinet y Montalván, 2014: 85). En el caso de la UCH,

«Se puede explicar por la ausencia de sindicatos en todas las empresas que prestan servicios a las facultades respectivas; y cuya organización, según los propios trabajadores, ha sido vetada decididamente desde las propias empresas. No obstante lo anterior, para un gerente de empresa, los sindicatos no han proliferado por falta de interés» (Boccardo y otros, 2015: 28).

Esto se condice con la realidad nacional, que el año 2014 alcanzó una tasa del 14,7% (Dirección del Trabajo, 2014: 50). Excepcionalmente, el informe de la PUC señala que el 59,9% se encuentra afiliado a un sindicato (Boccardo y otros, 2016).

Conforme a lo explicado, si bien se ve una alta formalidad, en la mayoría de los casos estudiados la inestabilidad laboral es una constante, sea por no contar con contrato de trabajo indefinido y por la baja antigüedad de los trabajadores y trabajadoras. Sumado a los bajos salarios y en la necesidad de trabajar horas extraordinarias, lo que da como resultado una situación laboral precaria. Ahora bien, el subcontrato merma la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras, donde la presencia de sindicatos es casi inexistente, siendo las razones principales el miedo a represalias o la situación laboral precaria como la temporalidad, lo cual impide mejorar su situación laboral, sin embargo, esto último no dista mucho de la realidad nacional, pero se ve agravado en el caso de los subcontratados. Es así, como vemos que las críticas efectuadas a esta figura de modo general, se ven ratificadas en el caso de las universidades chilenas, siendo evidente la precarización laboral que significa esta figura para trabajadores y trabajadoras.

## 5. Vías jurídicas como una solución

Sentada la precariedad laboral que deja esta figura, corresponde hacer referencia a las vías jurídicas para ponerle término al subcontrato en las universidades, para lo que será necesario distinguir entre universidades públicas y privadas. Sin embargo, se debe dejar constancia de que

se trata de un problema principalmente político, lo que será notorio en las conclusiones, por lo cual la pretensión de este trabajo es dejar en claro cuáles son las trabas o caminos jurídicos para cumplir con dicho objetivo.

Como se señaló, en el caso de las universidades privadas, como la PUC, bastaría la voluntad de las autoridades, pues estas instituciones se rigen por el Código del Trabajo, no encontrando mayores trabas. El único límite que operaría sería respecto a la nacionalidad, esto porque el artículo 19 del cuerpo legal citado señala que el 85% a lo menos de los trabajadores que sirvan a un empleador deberán ser de nacionalidad chilena, pero en el caso de la PUC, por ejemplo, el 92% de los trabajadores subcontratados son chilenos, ni aún en el caso de los subcontratados se cumple dicha cifra, difícilmente se cumplirá contabilizando a los trabajadores de planta. Los otros límites estarían dados por los contratos vigentes con las empresas subcontratistas y los reglamentos internos, pero estos últimos, siguen dependiendo de la voluntad de las autoridades.

En síntesis, en el caso de las universidades privadas la internalización de los trabajadores y trabajadoras y la consecuente terminación del subcontrato, radica en la voluntad de las autoridades, teniendo solamente como limitante los contratos vigentes.

En el caso de las universidades públicas el caso es más complejo, ya que como se señaló, concurre el Estatuto Administrativo<sup>12</sup>, que no reconoce a los trabajadores subcontratados, pero en caso de internalización estos pasarían a ser funcionarios públicos, por lo que aplicaría dicha regulación. De acuerdo a lo explicado, el Rector tiene la facultad para fijar la planta de personal, facultad que en general delega en los Decanos o Directores de los Institutos, por tanto, dicha decisión radicaría en la voluntad de estas autoridades, siendo la única limitante la licitación del subcontratista.

En una primera etapa, se requiere terminar con los contratos de servicios antes mencionados, que permiten la existencia de subcontrato en las universidades del Estado y que implican la externalización de servicios. Para ello, la Ley de Compras Públicas contempla como distintas causales de terminación anticipada de estos contratos<sup>13</sup>. En caso de no concurrir alguna de estas causales y si no se fijaron procedimientos de término anticipado de los contratos de servicios, entonces solo cabe esperar a que venza el plazo estipulado en el contrato y no renovar la vigencia de estos, pues los órganos y funcionarios del Estado no pueden ir más allá de lo que la ley expresamente les permite.

Luego, para comenzar el proceso de internalización, debiesen abrirse nuevos cargos, por lo que habría que atender al artículo 14 del estatuto legal citado, que señala:

«En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por concurso público».

<sup>12</sup> Se trata del DFL 29 del año 2005 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

<sup>13</sup> Esto sin mencionar el que el artículo 23 número 2 del Reglamento de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios permiten establecer: «La prohibición de subcontratar impuesta al proponente adjudicado y las circunstancias y alcances de tal prohibición».

Por lo tanto, para abrirse nuevos cargos deberá efectuarse un concurso público, pero el hecho de contar con experiencia laboral en dicha función y haber trabajado en la misma universidad, debiesen permitirle a los trabajadores subcontratados ganar dicho concurso de acuerdo a cómo se elaboren las bases.

Ahora bien, dentro de los requisitos para ingresar a la Administración del Estado que establece el artículo 12, destacamos la letra a) ser de nacionalidad chilena y la letra d) haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por naturaleza del empleo exija la ley. Respecto al nivel educacional, en los informes reseñados el porcentaje que no completó la educación básica oscila entre el 10% y el 20%. En el caso de la nacionalidad, vimos que no es extraño que los trabajadores subcontratados sean extranjeros, en la USACH por ejemplo, cerca del 10% lo son.

¿Qué soluciones hay? Para el primero de los problemas, el artículo 11 del Estatuto Administrativo señala: «Se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales». El Oficio N° 440, de 30 de septiembre de 1999 de la Contraloría de la Universidad, sostiene que «la contratación a honorarios, por expresa disposición del artículo 10 del Estatuto Administrativo, inciso segundo puede efectuarse para cometidos específicos, como serían las labores de auxiliar en la medida que ello sea por un periodo determinado y breve». Con ello, los trabajadores que no cumplan con los requisitos de escolaridad, podrán ser contratados a honorarios mientras cumplen con sus estudios. Somos conscientes que el régimen de honorarios es bastante desfavorable para los trabajadores y trabajadoras, pero sería una solución temporal para que luego integren la planta a través de un concurso. Para el segundo de los problemas, no se vislumbra una solución jurídica definitiva, en ese sentido, es fundamental que la comunidad universitaria busque alternativas para no dejar en completo desamparo a estos trabajadores y trabajadoras.

En general, la internalización de los trabajadores subcontratados, desde la perspectiva jurídica, es un tema de voluntad de las autoridades universitarias, encontrándose tan solo trabas temporales como el contrato o la licitación del contratista, o el caso de los trabajadores que no han completado la educación básica en las universidades públicas, la única dificultad insubsanable sería el caso de los trabajadores extranjeros.

## **6. Conclusiones**

De lo expuesto, se desprende que los cambios nacionales en el sistema de universidades, se tradujo en un cambio de modelo de universidad, que la llevó a funcionar con las lógicas propias de una empresa, consecuente con lo mismo, se incluyeron las figuras que han aparecido como respuesta a los cambios productivos tras el fracaso del modelo fordista. Es en este marco que se introduce la figura del subcontrato, que como hemos visto, en el caso de las universidades públicas es aún más desfavorable para los trabajadores y trabajadoras, pues no se entenderán trabajadores de estas si no se cumplieran los requisitos del subcontrato.

En el caso de las universidades estudiadas a modo de ejemplo de la realidad nacional, se observa que se trata de un fenómeno significativo, alcanzando en algunos casos centenares de trabajadores; además, se da cuenta de que esta figura es ocupada principalmente por trabajadoras que se encuentran en desventaja en el mercado laboral, mujeres de edad avanzada con bajo nivel educacional principalmente. Lo que no representaría ningún problema, sin embargo, las condiciones laborales demostraron ser bastante precarias (nula sindicalización, inestabilidad,

malos salarios, jornadas extenuantes, entre otras), perpetuando la situación de estos trabajadores y trabajadoras, materializando las críticas que se le han efectuado de forma general según lo analizado. En ese sentido, y para mejorar la situación de los mismos, se formuló la pregunta: ¿Es posible ponerle término al subcontrato, internalizando a los mismos trabajadores y trabajadoras en las universidades?

La respuesta desde el Derecho, es que la única traba es la voluntad de las autoridades, con la salvedad de los problemas de la nacionalidad en el caso de las universidades públicas, ni siquiera hay datos empíricos que den cuenta que desde un punto de vista netamente económico se justifique esta figura en el caso de las universidades, de hecho, los estudios realizados hasta el momento muestran lo contrario (Ruiz, 2015: 139) y también así lo han señalado las autoridades que han procedido a la internalización.<sup>14</sup> Esto no es solo teoría ni mucho menos utópico, como se señaló, ya en distintas casas de estudio se le ha puesto término a esta figura, lo que da cuenta de su factibilidad e incluso, de lo beneficioso que puede resultar para las mismas casas de estudio.

De este modo, son dos las ideas que se quieren dejar: en primer lugar, que el subcontrato es claramente una figura que ha servido para precarizar a los trabajadores y trabajadoras en las universidades, impidiéndoles la organización, entregando malos salarios e inestabilidad. En segundo lugar, no hay excusa institucional que valga, en ese sentido, el problema es esencialmente político, donde lo que está en juego es la concepción de universidad que tengamos, si una emprendedora que busque competir en el mercado a costa de los derechos de los trabajadores, o por el contrario, una que busque aportar a la sociedad, comenzando por sus propios trabajadores y trabajadoras, sin excluirlos de la comunidad universitaria ni precarizarlos a través del subcontrato. Nosotros, sin vacilación alguna, nos adscribimos a la segunda idea.

## Referencias

### 1. Doctrina

- Boccardo, Giorgio, Rodrigo Cornejo, Constanza Gómez, Paula Vidal, y Gloria Zavala, Gloria (2015). «Trabajo subcontratado en FCFM y FACSÓ. Informe Final». Universidad de Chile.
- Boccardo, G., Moya, C., Ratto, N. y Ruiz, F. (2016). «Trabajo subcontratado en el área de aseo en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Informe de resultados.» Fundación Nodo XXI.
- Castillo, Alejandro, Julia Cavieres, y Nicolás Selamé (2015). «El trabajo asalariado flexible: la subcontratación y la organización colectiva en Chile». Disponible en [goo.gl/pgEHW3](http://goo.gl/pgEHW3).
- Cruz-Coke, Ricardo (2004). «Evolución de las universidades chilenas 1981-2004». Revista médica de Chile, 132 (12), 1543-1549. Disponible en [goo.gl/R8KgVU](http://goo.gl/R8KgVU).

---

<sup>14</sup> El Decano de la Facultad de Odontología de la Universidad de Chile, Jorge Gamonal, institución en la cual se internalizó a trabajadores y trabajadoras «De acuerdo a lo relatado, con la internalización, no solo se logró reducir los costos en materia de aseo y vigilancia, sino que esta reducción fue de la mano con la contratación de más trabajadores, mejores sueldos y condiciones laborales para éstos y la eliminación de una cantidad importante de problemas que surgieron en virtud de la responsabilidad subsidiaria y solidaria de la Universidad, tales como cotizaciones y sueldos impagos». En: «Propuestas y recomendaciones de la Mesa de Condiciones Laborales en torno al subcontrato en áreas de aseo y vigilancia». Universidad de Chile, disponible en línea: [goo.gl/LyNT8z](http://goo.gl/LyNT8z). p. 9.

- Delgado, Pablo y Cristóbal Moya (2005). «Subcontratación laboral: entre la acumulación empresarial y la desarticulación sindical». Cuadernos de coyuntura N°10, año 3. Disponible en [goo.gl/rUZ3fe](http://goo.gl/rUZ3fe).
- Ermida, Oscar y Natalia Colotuzzo (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Oficina Internacional del Trabajo, Montevideo.
- Flores, Tatiana y Yosselyn Ruiz (2008). *Análisis de la externalización de servicios como principal fuente de precarización del trabajo en la Universidad Austral de Chile. Su difícil relación con los derechos a la negociación colectiva*. Tesina presentada como requisito para optar al Grado de Licenciando en Administración, Escuela de Ingeniería Comercial, Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- Chirinos, Edgar, Luís Rodolfo Rojas, Eduarda Rivero, Carlos Figueredo A., Aurora Goyo y Elita Méndez (2009). «La universidad ante los nuevos paradigmas de la información y el conocimiento». *Revista Negotium* 5: 23-36. Disponible en [goo.gl/p1GaQN](http://goo.gl/p1GaQN).
- Molinet, María Olga y Maxiliano Montalván (2014). *Subcontratación en la UTEM*. Trabajo de Titulación para optar al título de Ingeniero Comercial, Universidad Tecnológica Metropolitana, Facultad de Administración y Economía. Santiago, Chile.
- Piñera, José (1990). *La revolución laboral en Chile*. Editorial Zigzag: Santiago.
- Ruiz, Felipe (2015). «La (problemática) subcontratación en 3 Universidades de Santiago, Chile: un conflicto abierto». *Academia*. Disponible en [goo.gl/3ffYge](http://goo.gl/3ffYge).
- Simbürger, Elisabeth (2012). «Profes-taxi: Sobre el precariado académico en Chile». Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Disponible en línea [goo.gl/Qzuo53](http://goo.gl/Qzuo53).
- Slaughter, Sheila y Larry Leslie (1999). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Ugarte, José Luis (2004). *El nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago: Editorial Universitaria. Disponible en [goo.gl/R8KgVU](http://goo.gl/R8KgVU).
- Ugarte, José Luis (2006). «Sobre relaciones triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores», en *Revista Ius et Praxis*, 12 (1): 11 - 29, 2006. Disponible [goo.gl/GHo7hk](http://goo.gl/GHo7hk).

## 2. Estudios

Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología UC (2014). *Estudio Contratistas UC. Informe de Resultados*. Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo (2006). *Los riesgos laborales de la subcontratación*. Aporte al debate laboral N°19. Departamento de estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

Dirección del Trabajo (2014). *Compendio estadístico 2014*. Chile.

Fundación Sol (2014). *Informe Mensual de Calidad del Empleo*. Santiago, Chile.

Fundación Sol (2014). *La subcontratación en USACH*. Santiago, Chile, 2014.

Instituto Nacional de Estadísticas (2014). *Síntesis NESI (Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos)*.

### 3. Otros

Álvarez, Pablo (2016). «Subcontratación en las universidades: La lucha interna contra la precarización del trabajo y el doble discurso». *El Desconcierto*, 25/07/2016. Disponible en [goo.gl/uSVxkK](http://goo.gl/uSVxkK).

Confederación Nacional de Estudiantes de Chile (2016). *Principios fundamentales para una nueva Educación Pública*. Disponible en [goo.gl/8cvYxZ](http://goo.gl/8cvYxZ).

Corporación 4 de Agosto (2014). *El subcontrato y sus números*. Minuta N° 3. Disponible en [goo.gl/avrYYC](http://goo.gl/avrYYC).

Corporación 4 de Agosto (2014). *Subcontrato en la Universidad de Chile: Regulación y propuestas*. Minuta N°5. Disponible en [goo.gl/98AxmW](http://goo.gl/98AxmW).

Universidad de Chile (2016). *Propuestas y recomendaciones de la Mesa de Condiciones Laborales en torno al subcontrato en áreas de aseo y vigilancia*. Disponible en Consulta en línea: [goo.gl/98AxmW](http://goo.gl/98AxmW).