DOCUMENTO DE TRABAJO N°17

Tercerización en Chile: principales características y brechas salariales

Luna Bratti

Juan Bravo

OCTUBRE 2022

OCEC udp

Observatorio del Contexto Económico

Tercerización en Chile: principales características y brechas salariales

Luna Bratti[1] y Juan Bravo[23]

Resumen

- Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo al trimestre junio-agosto 2022 indican que había 1.025.419 trabajadores asalariados tercerizados, mientras que 5.397.034 asalariados estaban contratados o tenían un acuerdo de trabajo directamente con la empresa en donde trabajan. Así, 16% de los asalariados está en alguna modalidad de tercerización.
- Dentro del segmento de asalariados tercerizados, la modalidad mayoritaria corresponde a la de contratista o subcontratista, con 670.377 trabajadores. Le sigue la de trabajadores en empresas suministradoras de trabajadores con 336.032 y finalmente, 19.010 cuyo vínculo laboral es con un enganchador agrícola.
- La prevalencia de la tercerización entre los asalariados en el sector público es de 26,3%, cifra considerablemente mayor que en el sector privado, donde alcanza el 13,8%.
- Por lejos, la rama de actividad económica en donde más se utiliza la tercerización es la minería, donde el 55% de los asalariados está bajo esta modalidad. Otras ramas con una alta prevalencia de trabajadores tercerizados en comparación al promedio nacional son suministro de electricidad y gas, enseñanza y salud.
- Hay mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de baja calificación entre los tercerizados que entre los no tercerizados. La contrapartida es una mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de alta calificación en el segmento de no tercerizados.
- A la luz de las cifras los empleos asalariados tercerizados cuentan con un mayor grado de seguridad social y, por ende, de formalidad, respecto a quienes tienen una relación contractual directa con la empresa en la que trabajan. No se observan diferencias relevantes en materia de subempleo horario. Sin embargo, el porcentaje de contratación indefinida es considerablemente menor en el segmento de trabajadores tercerizados, dando cuenta de un menor grado de estabilidad laboral.
- Este estudio testea empíricamente la existencia de brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados. En promedio para el periodo 2010-2021 se encuentra una brecha salarial en desmedro de los asalariados tercerizados del 4,8%, la cual es estadísticamente significativa.
- Sin embargo, al estimar las brechas salariales diferenciando según nivel de calificación, se aprecia que en el segmento de alta calificación se verifica una brecha salarial en desmedro de los trabajadores tercerizados, mientras que lo opuesto ocurre en el segmento de baja calificación, donde la brecha salarial es favorable para estos trabajadores. Por su parte, en el segmento de mediana calificación no se observan brechas salariales entre trabajadores tercerizados y no tercerizados.

[1] Investigadora del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP).
[2] Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP).
[3] Agradecemos el eficiente trabajo de Gino Escalante, quien realizó su práctica en el OCEC UDP.

I. Introducción

La tercerización es una estrategia utilizada por las organizaciones para delegar en terceros ciertos procesos que son necesarios para el desarrollo de sus actividades, pero que usualmente no forman parte de las tareas fundamentales de su giro directo o su *core business*.

Esto da origen a vínculos laborales que rompen el esquema tradicional de una relación bipartita entre empleador y trabajador, dando lugar a relaciones de trabajo multipartitas. Así, la tercerización laboral corresponde a aquellas situaciones en donde no coincide la unidad económica para la que se trabaja con la unidad económica con la que se tiene el acuerdo de trabajo.

Existe un acalorado debate respecto a este formato laboral, pues mientras algunas posturas resaltan sus beneficios en cuanto herramienta que mejora la eficiencia, otras temen que su utilización conduzca a la precarización laboral.

En ese sentido, es necesario verificar qué nos dicen las cifras y la evidencia. Este estudio busca contribuir a la comprensión de la tercerización laboral, al evaluar las principales características de este tipo de relaciones laborales y verificar empíricamente si existen brechas salariales respecto a los trabajadores asalariados que no ejercen su ocupación bajo un esquema de tercerización.

II. La tercerización y su regulación en Chile

II.1 La tercerización y sus modalidades en la legislación laboral

Si bien no existe una definición universalmente aceptada para el concepto de tercerización, en este documento se entenderá que existe tercerización desde el punto de vista laboral cuando una organización delega actividades o procesos necesarios para su funcionamiento en terceros provocando que la unidad económica para la cual el trabajador ejecuta sus labores sea diferente de la unidad económica con la que tiene el acuerdo de trabajo. Esta situación implica la existencia de relaciones de trabajo multipartitas, las que, de acuerdo a la OIT (2018), se caracterizan por el hecho de que una tercera parte interviene entre un trabajador dependiente y la empresa para la que se realiza el trabajo.

Sin embargo, es importante establecer que para que exista tercerización laboral no basta la mera intermediación. Así, una entidad intermediaria que se limita solo a vincular trabajadores con empleadores, de modo tal que tras la conexión el trabajador y el empleador vinculado establecen una relación laboral bipartita no califica como tercerización.

La tercerización puede adoptar diversas modalidades contractuales y formatos.

En Chile la ley reconoce 2 modalidades de tercerización: la subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios (suministro de trabajadores).

Subcontratación

El artículo 183-A del Código del Trabajo define como trabajo en régimen de subcontratación a "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".
Por tanto, en esta modalidad de tercerización la empresa principal o mandante externaliza etapas del proceso de producción de bienes o servicios en un contratista y eventualmente en un subcontratista (lo que ocurre cuando a su vez la empresa contratista subcontrata parte de la obra o servicio). Las empresas contratistas o subcontratistas ejecutan las obras y servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, los cuales ejecutan sus tareas en la empresa principal.
Dado que en esta modalidad de tercerización el vínculo de subordinación es con la empresa contratista o subcontratista, es esta quien tiene la potestad de impartir órdenes e instrucciones al trabajador, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto[4].

Trabajo en empresas de servicios transitorios (suministradora de trabajadores)

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 183-F del Código del Trabajo una empresa de servicios transitorios tiene por objeto social exclusivo el poner trabajadores a disposición de las empresas usuarias, para efectuar en ellas tareas transitorias u ocasionales. Es decir, la empresa de servicios transitorios suministra trabajadores a la empresa usuaria para que estos le presten servicios laborales.
Bajo esta modalidad de tercerización el trabajador de servicios transitorios conviene un contrato de trabajo con la empresa suministradora de trabajadores para ser puesto a disposición de una o más usuarias de esta. Por su parte, la empresa de servicios transitorios debe pactar con la empresa usuaria un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en el cual se debe indicar la causal invocada para la contratación

[4] Dictamen 141/05 de la Dirección del Trabajo.

de servicios transitorios. Ello, ya que la modalidad de servicios transitorios solo puede utilizarse cuando en la empresa usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a. suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados
b. eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza
c. proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados
d. período de inicio de actividades en empresas nuevas
e. aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria
f. trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

El artículo 183-O del Código del Trabajo establece que en el caso de la letra a), la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso. Por su parte, en los casos señalados en las letras b) y e), el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo es de 180 días. Estos plazos no son susceptibles de renovación. Sin embargo, si el plazo del contrato fue menor a los 90 o 180 días, y al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días en su caso.

Es importante notar que en la modalidad de suministro de trabajadores lo que la empresa usuaria delega en la empresa de servicios transitorios son los aspectos administrativos ligados a las formalidades de una relación laboral que, de otra manera, debería abordar por su cuenta. Sin embargo, esta modalidad le permite a la empresa usuaria mantener el control directo del proceso productivo, pues a diferencia de lo que ocurre con las empresas principales en la modalidad de subcontratación, en el suministro de trabajadores la empresa usuaria sí tiene la facultad de organizar y dirigir el trabajo del trabajador suministrado, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Con todo, la empresa usuaria debe respetar las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios (duración de la jornada laboral, naturaleza de los servicios, etc).

Otra diferencia relevante entre la subcontratación y el suministro de trabajadores que se aprecia al analizar la regulación de ambas modalidades de tercerización, es que mientras el objeto principal del contrato entre la empresa principal y la contratista en la modalidad de subcontratación es la ejecución de una obra o prestación de servicios, en la modalidad de trabajo en empresas de servicios transitorios el objeto del contrato entre esta y la empresa usuaria es el suministro de trabajadores para realizar labores transitorias u ocasionales.

II.2 Obligaciones de los empleadores en el régimen de subcontratación y en el régimen de trabajo en empresas de servicios transitorios

En cualquiera de las 2 modalidades de tercerización reconocidas en la ley los trabajadores tienen todos los derechos laborales que surgen de una relación de subordinación ante el empleador con quien tienen el contrato de trabajo, esto es, ante la empresa contratista o subcontratista en el caso del régimen de subcontratación o ante la empresa de servicios transitorios en el caso del suministro de trabajadores.
Sin embargo, bajo estas modalidades de tercerización también existen ciertas obligaciones a las que están sujetas las empresas principales y las empresas usuarias.
En el régimen de subcontratación la legislación establece que la empresa principal puede tener responsabilidad solidaria o subsidiaria.

- Responsabilidad solidaria: Es aquella en que la empresa principal responde de manera conjunta con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las obligaciones laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Con todo, dicha responsabilidad se acota al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder por sus derechos.
- Responsabilidad subsidiaria: Si la empresa principal ejerció su derecho a ser informada por el contratista sobre la situación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores subcontratados y procedió a realizar las retenciones y pagos correspondientes en caso de incumplimiento de la contratista, entonces la responsabilidad de la empresa principal pasa de ser solidaria a ser subsidiaria. Esto significa que en dicho caso la empresa principal solo responde en caso que la empresa contratista o subcontratista no cumpla con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Es decir, la empresa principal responde solo una vez que se ha agotado la persecución de la

responsabilidad del contratista o subcontratista. Con todo, al igual que en el caso de la responsabilidad solidaria, esta responsabilidad se acota al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal

Adicionalmente a estas responsabilidades, la empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena. En consecuencia, la empresa principal es responsable del cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad de los trabajadores de la empresa contratista como si fuesen propios.

En el régimen de trabajo en empresas de servicios transitorios la empresa usuaria tiene responsabilidad subsidiaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de la empresa de servicios transitorios. Es decir, que si ésta incumple dichas obligaciones y se agotaron las instancias de persecución de su responsabilidad el trabajador puede reclamar su cumplimiento a la empresa usuaria.

Además, la empresa usuaria tiene responsabilidad directa respecto de los trabajadores suministrados en lo referente al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Las figuras de responsabilidad compartida establecidas en las modalidades de tercerización descritas anteriormente tienen consecuencias relevantes sobre la calidad del empleo, pues incentivan la autorregulación y la fiscalización mutua entre las organizaciones involucradas en este tipo de relaciones laborales. Esto tiene como consecuencia que, en comparación a lo que ocurre en las relaciones laborales bipartitas, en las modalidades de tercerización laboral establecidas en la ley exista un agente adicional encargado de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Así, podría ocurrir que ciertas características como el cumplimiento de las obligaciones ligadas a la protección social se verifiquen en mayor grado entre los asalariados tercerizados. Esto se verificará en la sección IV de este documento.

III. El debate sobre la tercerización laboral

Existe un acalorado debate respecto al formato de tercerización laboral.

Quienes valoran la tercerización resaltan sus virtudes en cuanto herramienta que permite mejorar la eficiencia. En efecto, una de las motivaciones principales para tercerizar es que esta práctica permite a las organizaciones enfocarse en aquellas tareas ligadas al giro directo en que la organización tiene ventaja comparativa, lo que permite mejorar la eficiencia y reducir los costos (Domberger y Fernandez, 1999; Roodhoft y Warlop, 1999; Lonsdale y Cox, 2000; Bröchner, Adolfsson y Johansson, 2002; Clegg, Burdon y Nikolova,

2005; Gottfredson, Puryear y Phillips, 2005; Kroes y Ghosh, 2010; Oviedo-Haito et al, 2014).

Otro beneficio de la tercerización mencionado en la literatura es que permite a las empresas transformar costos fijos en costos variables (Lonsdale y Cox, 1998; Seth y Sethi, 2011; Liu y Tyagi, 2017; Bedoya-Gómez, 2018; Da Silva, Wickstrom y Marian, 2021), pues en ciertas actividades o procesos delegados a terceros el pago se realiza en función de las necesidades concretas que van surgiendo y que no necesariamente son estables en el tiempo. Así, la tercerización no solo permitiría reducir los costos a las organizaciones, sino que también cambiar su estructura.

Otra de las eventuales ventajas de la tercerización que podría surgir en algunos casos sería el acceso a nuevas ideas, aprendizajes y formas de hacer las cosas (Yakhlef, 2009; Kroes y Gosh, 2010; Seth y Sethi, 2011; Lindholst et al, 2018; Lee y Lee, 2020).

Sin embargo, la tercerización también tiene detractores. Una de las razones esgrimidas por quienes se oponen a este formato laboral es que esta práctica constituye una división implícita dentro de la organización, también conocida como fisuración del lugar de trabajo (Weil, 2014), propiciando un ambiente fragmentado entre trabajadores primarios, que trabajan en funciones determinantes para el *core* de la empresa, y trabajadores secundarios o externos.

Es usual que las organizaciones sindicales se opongan a este tipo de prácticas, pues la naturaleza de este tipo de contrato impide a los trabajadores tercerizados asociarse a los sindicatos de la empresa en la que prestan sus servicios de trabajo. Esto generaría efectos sobre el poder de la negociación colectiva, pues supone una fragmentación del colectivo y consecuentemente, su debilitamiento (Ermida y Colotuzzo, 2009; Neffa, 2012; Fernández y Longo, 2018; Franco, 2019).

Como se mencionó en la sección II, los trabajadores tercerizados pueden ejercer todos los derechos que estipula la legislación laboral ante el empleador con quien tienen su contrato de trabajo, incluyendo los ligados a sindicalización, negociación colectiva y huelga. Sin embargo, estos derechos colectivos no pueden ser exigidos ante la empresa en la cual ejercen sus tareas. Desde un punto de vista práctico, esto implica que las condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores tercerizados no quedan establecidas por la empresa que los contrata, sino en la que efectivamente prestan sus servicios laborales. Por ende, comparten los problemas comunes al lugar de trabajo con los trabajadores contratados directamente por la empresa en que ejercen sus tareas, pero no pueden unirse colectivamente con estos.

En este sentido, es relevante verificar si existen brechas salariales en desmedro de los trabajadores asalariados tercerizados, es decir, diferencias salariales no explicadas por diferencias en productividad laboral, sino que, explicadas por el mero hecho de estar tercerizados, pues una de las posibles consecuencias de la fragmentación del colectivo sería

la pérdida de poder negociador bajo estos esquemas laborales, lo que se reflejaría en dicha brecha salarial. Por el contrario, si no existen brechas salariales entre asalariados tercerizados y los asalariados directamente contratados con la empresa en que laboran no es posible afirmar que ejercer la ocupación bajo tercerización laboral genera efectos perniciosos sobre los salarios de los trabajadores. Este estudio testea empíricamente la existencia de brechas salariales entre ambos segmentos de trabajadores.

También es importante señalar que para la OIT la tercerización es un formato laboral totalmente válido. En efecto, la OIT en ningún caso prohíbe la tercerización, sino que propende a que los trabajadores que se desempeñan en estos formatos laborales tengan los derechos que corresponden cuando se prestan servicios de trabajo bajo subordinación. Así, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo adoptada por la OIT en 2006 establece que se deben adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho.

Como se aprecia de la discusión de esta sección, existe amplio debate sobre la tercerización laboral y sus consecuencias. Sin embargo, la discusión sobre formatos laborales debe apoyarse siempre en datos y evidencia. Por ello, este trabajo busca aportar con antecedentes concretos para enriquecer este debate.

IV. El empleo asalariado tercerizado: magnitud y sus características

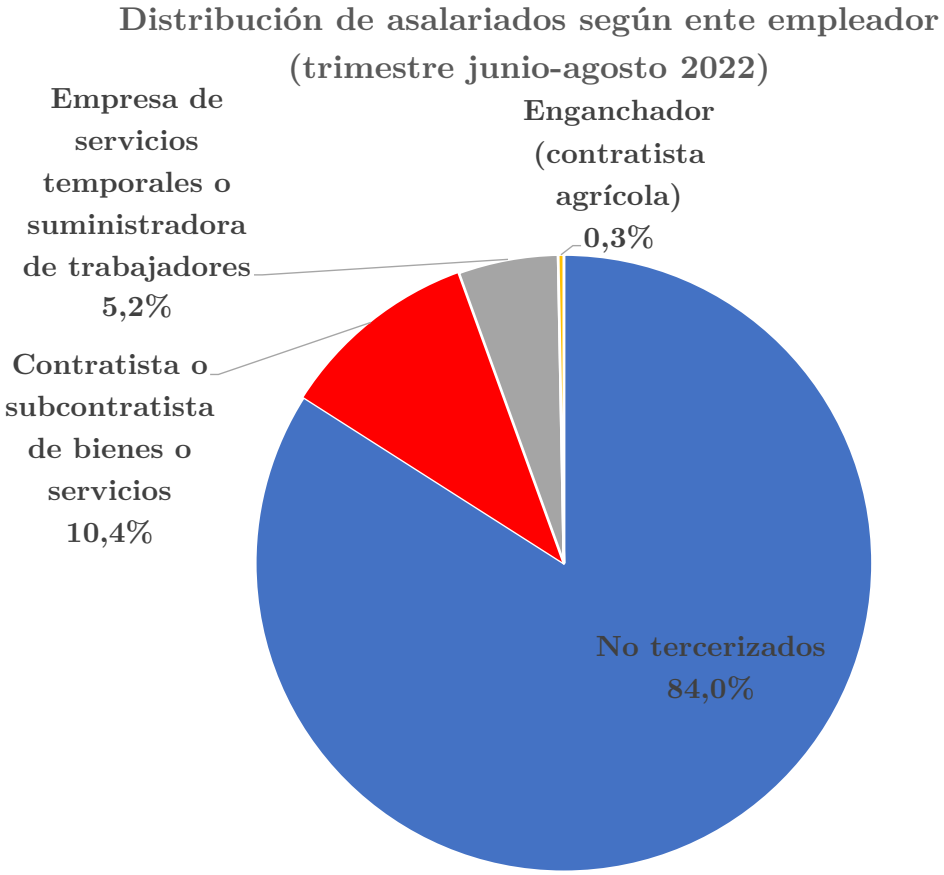
Por su naturaleza, la tercerización es un fenómeno circunscrito al segmento de trabajadores asalariados. En consecuencia, desde el punto de vista de la medición en las estadísticas del mercado laboral, esta característica distintiva aplica solamente a este segmento de los ocupados. En la medición oficial del INE se consideran como empleos asalariados tercerizados aquellos donde el acuerdo o contrato laboral no se estipula directamente con la empresa en la que trabaja, sino que mediante:

- un contratista o subcontratista de bienes o servicios
- una empresa de servicios temporales o suministradora de trabajadores
- un enganchador[5] (contratista agrícola)

[5] Una particularidad de nuestro país es la existencia de la figura del "enganchador". Este tipo de intermediarios tiene larga data, pues ya desde fines del siglo XIX era común que los enganchadores se encargaran de captar trabajadores desde las distintas zonas de Chile para las salitreras del norte (Bravo Elizondo, 1983). En la actualidad en el mundo agrícola sigue presente la figura del enganchador.

De acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, al trimestre junio-agosto 2022 había 1.025.419 trabajadores asalariados tercerizados, mientras que 5.397.034 asalariados estaban contratados o tenían un acuerdo de trabajo directamente con la empresa en donde trabajan. La Figura 1 desglosa la distribución del empleo asalariado según el ente empleador, dando cuenta que el 16% de ellos está en alguna de las modalidades correspondientes a tercerización.

Figura 1



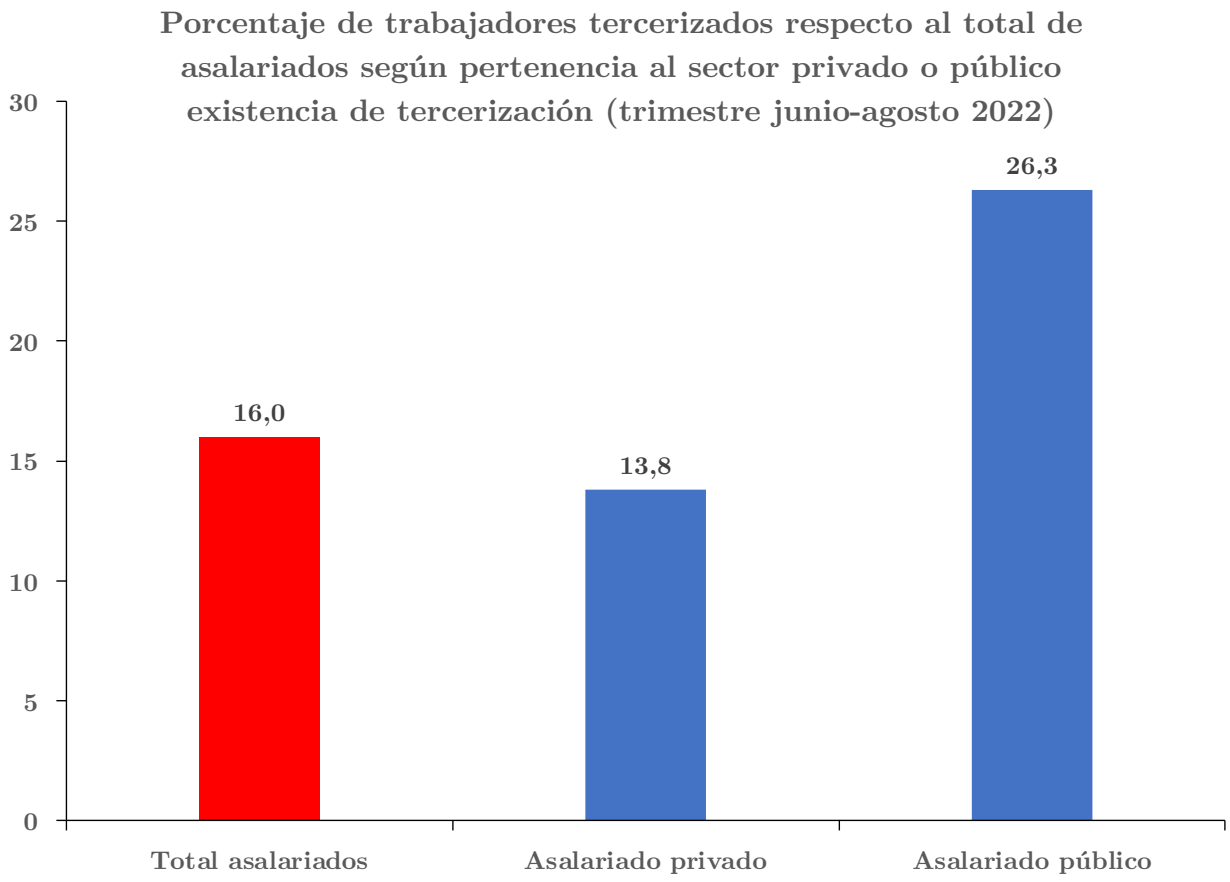
Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

A su vez, dentro del segmento de asalariados tercerizados, la modalidad mayoritaria corresponde a la de contratista o subcontratista, con 670.377 trabajadores. Le sigue la de trabajadores en empresas suministradoras de trabajadores con 336.032 y finalmente, 19.010 cuyo vínculo laboral es con un enganchador (esta figura es minoritaria debido a que su uso se da eminentemente en sectores rurales agrícolas).

Si se desglosa la utilización del formato de tercerización entre el segmento de asalariados privados versus los asalariados públicos, se observa que la prevalencia de la tercerización

es significativamente más alta en el sector público, donde el 26,3% de los asalariados está en esta modalidad (Figura 2).

Figura 2



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los datos también dan cuenta de que la prevalencia de la tercerización es altamente heterogénea entre las distintas ramas de actividad económica (Figura 3). Por lejos, la rama en donde más se utiliza la tercerización es la minería, donde el 55% de los asalariados trabaja bajo esta modalidad. Otras ramas con una alta prevalencia de trabajadores tercerizados en comparación al promedio nacional son suministro de electricidad y gas, enseñanza y salud. Por el contrario, en ramas como alojamiento y servicios de comidas y en actividades profesionales, científicas y técnicas este formato es poco utilizado.

Figura 3

Porcentaje de trabajadores tercerizados respecto al total de asalariados según rama de actividad económica (trimestre junio-agosto 2022)

Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los datos también indican que la composición según nivel de calificación de la ocupación es diferente entre el segmento de asalariados tercerizados y los que no están bajo este formato. En efecto, si se descompone el empleo asalariado en ambos segmentos, se aprecia que hay una mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de baja calificación entre los tercerizados que entre los no tercerizados. La contrapartida es una mayor proporción de trabajadores en ocupaciones de alta calificación en el segmento de trabajadores no tercerizados (Tabla 1).

Tabla 1
Descomposición de los trabajadores asalariados según nivel de calificación de la ocupación, por existencia de tercerización (trimestre junio-agosto 2022)

	Tercerizado	No tercerizado
Alta calificación	30,6	39,7
Mediana calificación	43,3	44,3
Baja calificación	26,1	16,1

Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

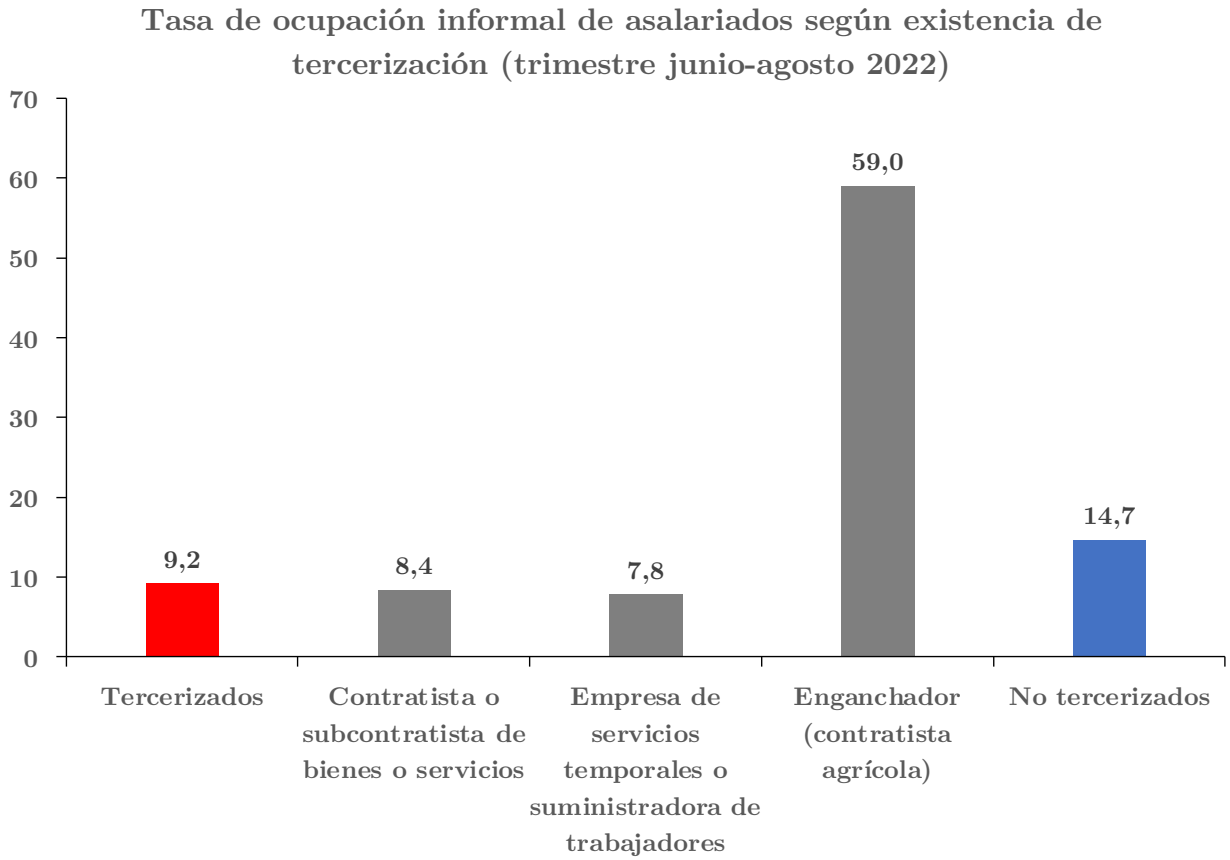
Como se indicó en la sección III, el formato de tercerización suele suscitar acalorados debates respecto a la calidad de los empleos realizados a través de esta modalidad. Por ello, es importante evaluar las características bajo las que se desarrollan estos empleos de manera de verificar si presentan una mayor precariedad laboral en comparación a los empleos no tercerizados.

Una primera arista relevante dice relación con la existencia de protección social. Para verificar esto se necesita analizar el grado de formalidad. Un ocupado asalariado (sea público o privado) se clasifica como informal en las estadísticas de empleo del INE cuando no cuenta con las cotizaciones de salud (Isapre o Fonasa) o previsión social (AFP u otro sistema de previsión) por concepto de su vínculo laboral con un empleador. Es decir, que para aquellos trabajadores que ejercen su ocupación bajo subordinación es requisito que sea el empleador quien realice las cotizaciones de salud y previsión social para ser considerado formal.

Las cifras al trimestre junio-agosto 2022 dan cuenta de que la tasa de ocupación informal para el segmento de asalariados tercerizados es de 9,2%, mientras que en el caso de los asalariados que no están tercerizados este valor se empina hasta el 14,7% (Figura 4). Sin embargo, en la cifra del segmento de asalariados tercerizados está incluida la modalidad del enganchador agrícola, en donde la tasa de ocupación informal se dispara hasta el 59%. En la modalidad de subcontratación la tasa de ocupación de los asalariados es del 8,4%, mientras que en el caso de servicios transitorios la cifra es del 7,8%.

Es decir, a la luz de las cifras no hay evidencia de que los empleos asalariados tercerizados tengan un menor grado de seguridad social y, por ende, de formalidad, respecto a quienes tienen una relación contractual directa con la empresa en la que trabajan. De hecho los asalariados de las modalidades de subcontratación y servicios transitorios registran mejores indicadores de formalidad en comparación a los asalariados contratados o que tienen un acuerdo de trabajo directamente con la empresa en donde trabajan.

Figura 4



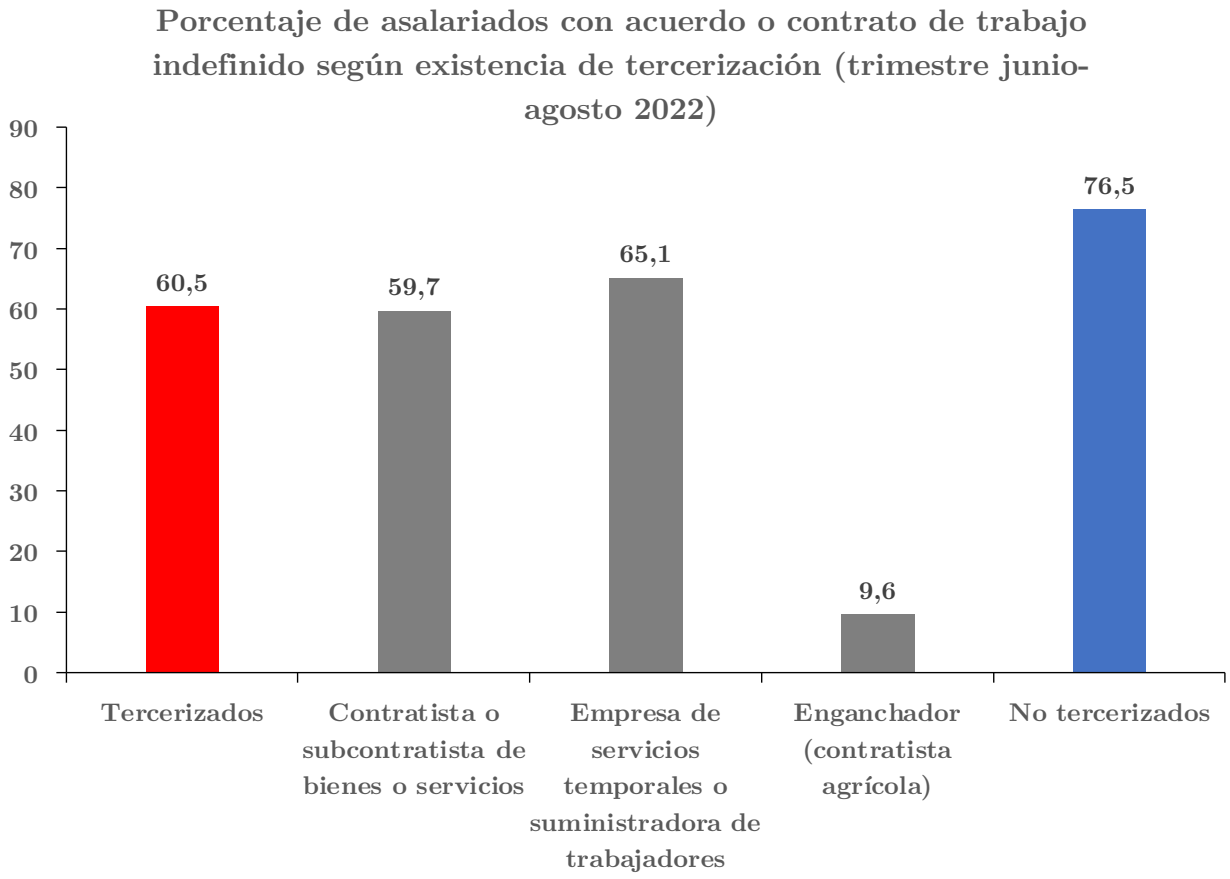
Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Una razón detrás del resultado mostrado en la Figura 4 que indica que los trabajadores tercerizados exhiben mejores indicadores en materia de seguridad social respecto a sus contrapartes, es la existencia de las figuras de responsabilidad compartida dispuestas en nuestra legislación laboral respecto a los regímenes de subcontratación y trabajo en empresas de servicios transitorios, discutidas en la sección II de este documento. Dichas figuras incentivan a que las empresas que utilizan estas modalidades fiscalicen del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de las empresas que contratan a los trabajadores, pues en caso de incumplimiento son ellas quienes deben responder por dichas obligaciones. Este mecanismo no está presente en las relaciones bilaterales, lo que ayuda a explicar los peores resultados en materia de informalidad laboral entre los asalariados no tercerizados relativo a los tercerizados.

Otra arista relevante de la calidad del empleo tiene que ver con la estabilidad laboral, lo cual puede medirse a través de la duración del acuerdo o el contrato de trabajo, esto es, si es definido o indefinido. Las cifras al trimestre junio-agosto 2022 indican que el 60,5%

de los asalariados tercerizados cuenta con acuerdo o contrato indefinido, cifra considerablemente menor al 76,5% observado entre los asalariados no tercerizados, como muestra la Figura 5. Dentro de las modalidades de tercerización, se observa que entre quienes tienen un acuerdo laboral con un enganchador la norma es la existencia de acuerdos temporales. En la modalidad de subcontratación el porcentaje de asalariados con contrato indefinido es del 59,7%, mientras que en la de trabajo en empresas de servicios transitorios es del 65,1%. En consecuencia, todas las modalidades de tercerización laboral exhiben porcentajes menores de acuerdos o contratos de trabajo de duración indefinida en comparación a los asalariados no tercerizados.

Figura 5



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Otro elemento a evaluar es el grado en que existe subempleo por insuficiencia de horas, es decir, qué porcentaje de los trabajadores están realizando una jornada parcial pero en forma involuntaria, ya que les gustaría y estarían disponibles para trabajar más horas en

el muy corto plazo. Esta situación implica la existencia de desempleo parcial y encubierto, por lo que es una arista relevante a considerar en materia de calidad del empleo.

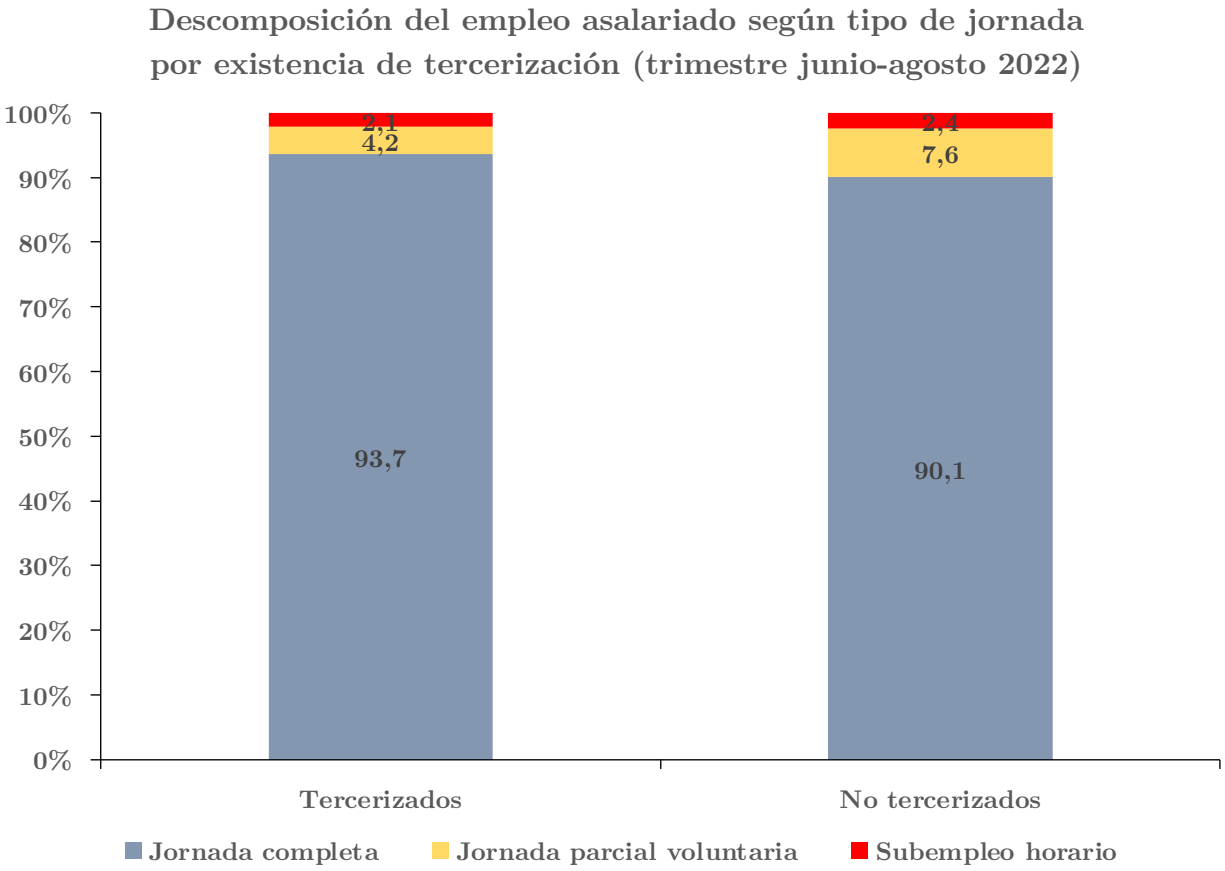
Se considera ocupados a jornada completa a quienes trabajan más de 30 horas habituales a la semana. Por su parte, la jornada parcial se clasifica en voluntaria e involuntaria. Esta distinción es útil para diferenciar aquellos casos donde la persona no desea trabajar más horas (o no está disponible para ello) y el subempleo por insuficiencia de horas.

Se define como ocupados a jornada parcial a aquellas personas que trabajan 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales. Se puede medir el subempleo por insuficiencia de horas (jornada parcial involuntaria) a través de la estadística oficial del INE al contabilizar la cantidad de personas que trabajan una jornada parcial, pero de manera involuntaria. Se consideran en esta situación a aquellos ocupados que declaran trabajar 30 horas semanales o menos de acuerdo a sus horas de trabajo habituales, pero le gustaría y tienen la disponibilidad para trabajar más horas en forma inmediata o dentro de los próximos 15 días. Los ocupados que trabajan 30 horas habituales o menos a la semana y que no cumplen los criterios anteriores se clasifican como ocupados a jornada parcial voluntaria. En este caso, a esos trabajadores no les gustaría o no estarían disponibles para trabajar más horas de manera inmediata o en el corto plazo, lo que da cuenta del carácter voluntario.

La Figura 6 muestra la composición del empleo asalariado tercerizado y el no tercerizado por tipo de jornada para el trimestre junio-agosto 2022. Las cifras revelan que la prevalencia de subempleo por insuficiencia de horas es muy baja en ambos segmentos, pero es menor aún en el de trabajadores asalariados tercerizados. En consecuencia, desde esta arista tampoco existe mayor precariedad en el formato de tercerización.

Dentro de las modalidades de tercerización, las cifras procesadas al trimestre junio-agosto 2022 indican que la prevalencia de subempleo horario entre los asalariados en régimen de subcontratación es del 1,7%, en la modalidad de trabajo en empresas de servicios transitorios es del 2,7% y entre quienes tienen un acuerdo con un enganchador la cifra es del 7,5%.

Figura 6



Excluye a aquellos asalariados que no pudieron ser clasificados en ninguna categoría
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

V. ¿Existe brecha salarial entre asalariados tercerizados o no tercerizados?: un análisis empírico

En esta sección se realiza una estimación empírica para evaluar la existencia de brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados.

V.1 Datos

Los datos utilizados en este estudio fueron obtenidos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE. Esta encuesta, es aplicada una vez al año durante el trimestre octubre-diciembre. A través de esta encuesta, se puede tener información sobre los ingresos de los ocupados, en adición a sus características demográficas y laborales ya obtenidas en la Encuesta Nacional de Empleo. El hecho de tener este dato de manera anual permite

obtener información desde el año 2010 al año 2021 donde, si bien los datos no conforman un panel, sí se puede realizar un análisis de datos de corte transversal a través de los años en modo comparativo. Como se indicó en la sección IV de este documento, el análisis de tercerización es aplicable únicamente a trabajadores asalariados.

El análisis se realizó basándose en un modelo de Mincer, el cual es explicado en la siguiente subsección.

La variable dependiente es el ingreso de la ocupación principal. Entre las variables explicativas se encuentran características del individuo como sexo, educación, edad y una variable indicadora de si el trabajador ejerce el rol de proveedor principal del hogar. También se incluyen características de la ocupación, entre las cuales se encuentra la variable principal del estudio: una variable indicativa si el individuo se encuentra bajo alguna modalidad de tercerización, esto es, si el acuerdo o contrato laboral no se estipula directamente con la empresa en la que trabaja, sino que mediante un contratista o subcontratista de bienes o servicios, una empresa de servicios temporales (suministradora de trabajadores) o con un enganchador (contratista agrícola). Otras variables ligadas a las características en que se ejerce la ocupación son una variable indicativa acerca de si el contrato o acuerdo de trabajo es de plazo definido y el tamaño de la empresa.

Además de la regresión general se realiza posteriormente un análisis desagregado desglosando según nivel de calificación de la ocupación, de manera de verificar si existe diferencia en materia de brechas salariales dependiendo de si el trabajador se desenvuelve en el segmento de alta, mediana o baja calificación. El nivel de calificación de un empleo es definido en función de la complejidad y rango de las tareas que deben desarrollarse en esa ocupación. Los empleos de alta calificación son aquellos pertenecientes a los grupos ocupacionales 1, 2 y 3 (Directores, gerentes y administradores; profesionales, científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de nivel medio); la categoría mediana calificación comprende a los trabajadores en los grupos del 4 al 8 (Personal de apoyo administrativo; trabajadores de servicios y vendedores; agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; artesanos y operarios de oficios; operadores de máquina y ensambladores), y la de "baja calificación" corresponde a los trabajadores en el grupo 9 (Ocupaciones elementales). Esta categorización en 3 niveles se usa en las estadísticas laborales que presenta la OIT en su portal ILOSTAT.

Finalmente, siguiendo el criterio utilizado para el análisis del ingreso ocupacional de la ESI, para la muestra se consideran aquellos trabajadores asalariados que llevan al menos un mes en su actual ocupación.

V.2 Metodología y Resultados

Este estudio busca estimar si el hecho de que un trabajador asalariado se desempeñe bajo un formato de tercerización laboral tiene implicancias negativas en su salario, es decir, si se le castiga en términos de ingreso por el mero hecho de no tener un acuerdo o contrato directamente con la empresa en donde trabaja. Para estimar esto, se utilizó un modelo tipo Mincer presentado por Jacob Mincer en 1974. En su versión original el modelo explicaba el ingreso salarial en función de la escolaridad y la experiencia, con el propósito de estudiar y estimar los retornos de la educación, en pocas palabras, cuánto podría incrementar el ingreso laboral con un año más de educación a través de un modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Sin embargo, a lo largo de los años se ha utilizado este modelo para responder distintas preguntas en torno al salario. Además, el modelo original se ha ido expandiendo para incorporar otras variables que pueden influir en los ingresos laborales, llevando así a incluir otros controles en la especificación.
Este estudio busca analizar la relación entre el salario y la tercerización, para lo cual se utiliza la siguiente ecuación:

$$w_i = \alpha_i + \beta_1 * X + \beta_2 * J + \delta * t_i + r_i + a_i + \varepsilon_i \qquad (1)$$

Donde w_i representa el logaritmo del salario de los trabajadores asalariados, X corresponde a una matriz que contiene variables que permiten controlar por productividad y otras características del individuo (i.e., edad, educación, sexo, rol de proveedor principal del hogar), J corresponde a una matriz que contiene variables del trabajo (i.e., si tiene contrato definido y tamaño de la empresa), mientras que t_i es una variable dummy que toma el valor 1 si el individuo está bajo alguna de las modalidades de tercerización y 0 en otro caso. Los parámetros $\alpha_i, \beta_1, \beta_2$ y δ son los coeficientes de la estimación, donde δ es el coeficiente de interés del estudio. r_i corresponden a los efectos fijos por región, mientras que a_i corresponden a los efectos fijos por rama de actividad económica. Finalmente, ε corresponde al término error del modelo. Además, aprovechando que se dispone de una base de datos para cada año entre los años 2010 y 2021, se realiza esta estimación para cada año para así comparar los efectos de la tercerización a través de los años. Los resultados de esta estimación se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Estimación brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados

Variables	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Edad	0.0422***	0.0503***	0.0522***	0.0554***	0.0555***	0.0567***	0.0532***	0.0540***	0.0554***	0.0569***	0.0467***	0.0454***
	(0.0019)	(0.0018)	(0.0018)	(0.0019)	(0.0018)	(0.0018)	(0.0018)	(0.0018)	(0.0018)	(0.0018)	(0.0024)	(0.0019)
Edad al cuadrado	-0.0004***	-0.0005***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0005***	-0.0005***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Sexo	0.3652***	0.3750***	0.3764***	0.3761***	0.3643***	0.3691***	0.3597***	0.3581***	0.3313***	0.3530***	0.3595***	0.3342***
	(0.0092)	(0.0089)	(0.0091)	(0.0088)	(0.0086)	(0.0087)	(0.0086)	(0.0085)	(0.0082)	(0.0087)	(0.0110)	(0.0082)
Superior completa	1.0109***	0.9784***	0.9990***	0.9321***	0.9160***	0.8859***	0.8613***	0.8508***	0.8481***	0.7814***	0.7687***	0.7183***
	(0.0123)	(0.0120)	(0.0120)	(0.0118)	(0.0113)	(0.0116)	(0.0115)	(0.0114)	(0.0113)	(0.0119)	(0.0149)	(0.0115)
Superior incompleta	0.4348***	0.3918***	0.3749***	0.3598***	0.3441***	0.3221***	0.3400***	0.3274***	0.3139***	0.2906***	0.2856***	0.3034***
	(0.0166)	(0.0161)	(0.0162)	(0.0154)	(0.0153)	(0.0158)	(0.0155)	(0.0156)	(0.0156)	(0.0171)	(0.0237)	(0.0167)
Secundaria completa	0.3328***	0.3177***	0.3454***	0.3161***	0.2938***	0.2787***	0.2848***	0.2919***	0.2820***	0.2434***	0.2226***	0.1976***
	(0.0092)	(0.0093)	(0.0093)	(0.0092)	(0.0090)	(0.0093)	(0.0092)	(0.0094)	(0.0092)	(0.0096)	(0.0121)	(0.0093)
Proveedor principal	0.2295***	0.2283***	0.2490***	0.2523***	0.2366***	0.2390***	0.2187***	0.2096***	0.2129***	0.1946***	0.1750***	0.1652***
	(0.0085)	(0.0083)	(0.0084)	(0.0082)	(0.0079)	(0.0080)	(0.0079)	(0.0078)	(0.0076)	(0.0080)	(0.0101)	(0.0076)
Tercerizado	-0.0421***	-0.0570***	-0.0470***	-0.0693***	-0.0463***	-0.0465***	-0.0652***	-0.0379***	-0.0303***	-0.0326***	-0.0446***	-0.0562***
	(0.0097)	(0.0092)	(0.0092)	(0.0091)	(0.0088)	(0.0090)	(0.0087)	(0.0085)	(0.0087)	(0.0088)	(0.0106)	(0.0086)
Contrato definido	-0.1654***	-0.1512***	-0.1763***	-0.1259***	-0.1397***	-0.1416***	-0.1502***	-0.1619***	-0.1595***	-0.1366***	-0.1155***	-0.1017***
	(0.0083)	(0.0080)	(0.0084)	(0.0082)	(0.0081)	(0.0081)	(0.0081)	(0.0080)	(0.0079)	(0.0082)	(0.0103)	(0.0078)
Pequeña	0.4377***	0.4304***	0.4495***	0.4386***	0.4377***	0.4408***	0.4589***	0.4250***	0.4011***	0.4333***	0.4707***	0.4110***
	(0.0110)	(0.0108)	(0.0112)	(0.0109)	(0.0106)	(0.0108)	(0.0103)	(0.0107)	(0.0104)	(0.0109)	(0.0136)	(0.0102)
Mediana	0.4801***	0.4924***	0.4812***	0.4944***	0.5118***	0.5199***	0.5307***	0.4987***	0.4727***	0.5068***	0.5493***	0.4696***
	(0.0117)	(0.0113)	(0.0114)	(0.0111)	(0.0110)	(0.0112)	(0.0109)	(0.0111)	(0.0107)	(0.0111)	(0.0139)	(0.0103)
Grande	0.5380***	0.5512***	0.5618***	0.5528***	0.5675***	0.5843***	0.5915***	0.5585***	0.5418***	0.5786***	0.5960***	0.5479***
	(0.0101)	(0.0100)	(0.0102)	(0.0099)	(0.0096)	(0.0099)	(0.0097)	(0.0096)	(0.0096)	(0.0101)	(0.0128)	(0.0095)
Constante	10.4587***	10.4217***	10.3794***	10.4222***	10.5297***	10.5606***	10.7037***	10.7305***	10.7263***	10.6804***	10.8557***	11.1573***
	(0.0455)	(0.0437)	(0.0438)	(0.0444)	(0.0427)	(0.0437)	(0.0440)	(0.0455)	(0.0435)	(0.0459)	(0.0604)	(0.0460)
Observaciones	44300	43096	42706	42385	42908	42084	41777	42633	43162	39581	23986	36178
R cuadrado	0.425	0.440	0.450	0.452	0.446	0.449	0.430	0.411	0.417	0.416	0.427	0.412

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Errores estándar en paréntesis

Se puede observar en la Tabla 2 que las variables de edad y sexo se comportan acorde a la literatura, en donde, un año más de edad tiene un efecto positivo y significativo en el salario, sin embargo, este efecto positivo disminuye a medida que la edad se incrementa, lo que es capturado con la variable de edad al cuadrado (esto permite dar cuenta del hecho estilizado de que llega un momento en que la productividad laboral del individuo empieza a decrecer debido a lo avanzado de su edad, lo que tiene impacto negativo sobre los ingresos laborales). La variable sexo tiene coeficientes positivos y significativos en todos los años, considerando que esta variable toma el valor 1 si el trabajador es hombre y 0 si es mujer, por ende, el efecto positivo implica que el hecho de ser hombre aumenta el salario en comparación a ser mujer. Para la variable educación se crearon 4 categorías: educación superior completa, educación superior incompleta, educación secundaria completa y menos que educación secundaria completa. Esta última variable actúa como la variable base en la estimación, es decir, los coeficientes de las otras tres variables se interpretan en comparación a esta variable. Sabiendo esto, se puede analizar que si el individuo tiene un mayor nivel educativo los retornos son mayores, dado que, la variable

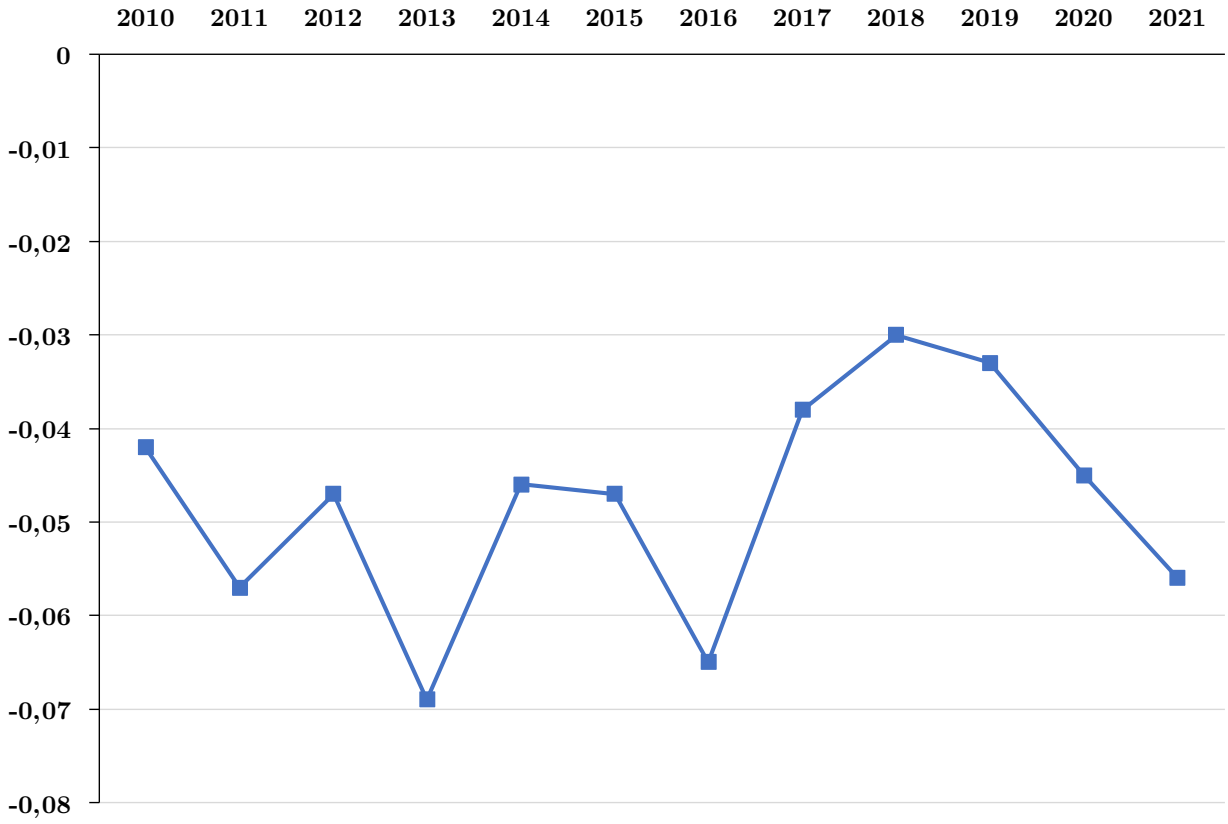
de educación superior completa es la que presenta los mayores coeficientes, luego le sigue la de educación superior incompleta y después la de educación secundaria completa. A modo de ejemplo, la interpretación para el coeficiente de educación superior completa, en el año 2021, sería que si un trabajador tiene educación superior completa su salario aumenta en un 72% en comparación a si el trabajador tuviese un nivel educativo menor a secundaria completa. Otro punto interesante de analizar es el hecho que los coeficientes para los tres niveles educacionales han disminuido en el transcurso del tiempo, de lo que se puede concluir que los retornos de la educación han disminuido entre el año 2010 y 2021. Por otra parte, la variable de proveedor principal del hogar, la cual toma el valor 1 si el trabajador ejerce el rol de proveedor principal del hogar y 0 en otro caso, presenta coeficientes positivos y significativos en todos los años, es decir, el hecho de cumplir el rol de proveedor principal del hogar aumenta el salario en comparación a quienes no cumplen dicho rol.

En las variables que caracterizan a la ocupación, se observa que si el trabajador tiene contrato a plazo definido su salario disminuye en comparación a no tener este tipo de contrato. El tamaño de empresa también presenta resultados en línea con la literatura, en donde, la correlación del tamaño de empresa con el salario es positiva. Esta variable presenta 4 categorías, microempresa (10 o menos trabajadores), pequeña empresa (11 a 49 trabajadores), empresa mediana (50 a 199 trabajadores), y empresa grande (200 o más trabajadores), donde la primera categoría corresponde a la variable base. El hecho que los coeficientes de las otras tres categorías sean significativos y positivos da cuenta de que el tamaño de la empresa es relevante, pues la productividad laboral del trabajador no solo depende de sus características propias, sino que también del acceso a infraestructura, equipos, etc. que suele ser mayor en empresas de mayor tamaño.

Finalmente, la variable de interés del estudio, tercerización, es significativa y negativa para todos los años en estudio. Esto quiere decir, que, si un trabajador se desempeña bajo el formato de tercerización laboral, esto tiene un impacto negativo en el salario en comparación a quienes tienen su acuerdo o contrato de trabajo directamente con la empresa en que trabajan, diferencial que no está explicado por diferencias de productividad. La evolución del coeficiente de esta variable se presenta en la Figura 7. En promedio para el periodo 2010-2021, los trabajadores asalariados que se encuentran bajo la modalidad de tercerización tienen un nivel de salarios 4,8% menor en comparación a quienes no se encuentran en ese tipo de formato.

Figura 7

Efecto de la tercerización en el salario (δ)



Dado que, a nivel general, existe una brecha salarial negativa y estadísticamente significativa en desmedro de los trabajadores asalariados tercerizados, es necesario ahondar aún más, y verificar si el fenómeno es amplio o se concentra en ciertos segmentos específicos de trabajadores.

Para esto, se analiza el impacto de la tercerización laboral sobre el salario para cada uno de los niveles de calificación de la ocupación. Es decir, se estima la ecuación (1) en la muestra de trabajadores que se desempeñan en un mismo nivel de calificación de la ocupación. Es decir, se realiza la estimación solo para trabajadores asalariados en ocupaciones de alta calificación, luego solo para trabajadores en ocupaciones de mediana calificación y, finalmente, solo para trabajadores en ocupaciones baja calificación. Así, las Tablas 3, 4 y 5 muestran estos resultados donde la variable de interés es tercerización y la dependiente es el logaritmo natural del salario.

La Tabla 3 presenta los resultados para la muestra de trabajadores categorizados en alta calificación.

Tabla 3
Estimación brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados: segmento alta calificación

Variables	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Edad	0.0522***	0.0606***	0.0527***	0.0540***	0.0591***	0.0603***	0.0604***	0.0565***	0.0635***	0.0673***	0.0543***	0.0493***
	(0.0049)	(0.0047)	(0.0042)	(0.0043)	(0.0039)	(0.0043)	(0.0040)	(0.0039)	(0.0040)	(0.0038)	(0.0051)	(0.0040)
Edad al cuadrado	-0.0005***	-0.0006***	-0.0005***	-0.0005***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0005***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0005***	-0.0004***
	(0.0001)	(0.0001)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0001)	(0.0000)
Sexo	0.1991***	0.1974***	0.1923***	0.1913***	0.1791***	0.1845***	0.1853***	0.2044***	0.1901***	0.2196***	0.2433***	0.2191***
	(0.0176)	(0.0168)	(0.0166)	(0.0161)	(0.0158)	(0.0161)	(0.0154)	(0.0149)	(0.0145)	(0.0151)	(0.0188)	(0.0146)
Superior completa	0.8016***	0.7611***	0.7091***	0.7054***	0.7926***	0.7892***	0.6997***	0.7583***	0.7495***	0.7816***	0.6634***	0.7243***
	(0.0417)	(0.0481)	(0.0523)	(0.0536)	(0.0486)	(0.0556)	(0.0529)	(0.0466)	(0.0431)	(0.0468)	(0.0691)	(0.0569)
Superior incompleta	0.3174***	0.2915***	0.1816**	0.2094***	0.3165***	0.3000***	0.2703***	0.2944***	0.2711***	0.3820***	0.2425**	0.3203***
	(0.0463)	(0.0526)	(0.0558)	(0.0580)	(0.0528)	(0.0596)	(0.0572)	(0.0514)	(0.0485)	(0.0526)	(0.0788)	(0.0622)
Secundaria completa	0.2097***	0.2076***	0.1210*	0.1582**	0.2456***	0.2325***	0.1672**	0.2380***	0.1930***	0.2566***	0.1242	0.2064***
	(0.0433)	(0.0502)	(0.0532)	(0.0548)	(0.0501)	(0.0573)	(0.0547)	(0.0476)	(0.0442)	(0.0476)	(0.0700)	(0.0583)
Proveedor principal	0.2534***	0.2553***	0.2725***	0.2276***	0.2415***	0.2550***	0.2186***	0.2371***	0.2089***	0.1737***	0.1786***	0.1876***
	(0.0172)	(0.0169)	(0.0167)	(0.0164)	(0.0154)	(0.0158)	(0.0152)	(0.0145)	(0.0140)	(0.0144)	(0.0174)	(0.0137)
Tercerizado	-0.1020***	-0.0460*	-0.0337	-0.0350	-0.0472*	-0.0309	-0.0574**	0.0200	0.0240	0.0347*	0.0149	-0.0489**
	(0.0258)	(0.0195)	(0.0199)	(0.0192)	(0.0193)	(0.0185)	(0.0181)	(0.0165)	(0.0157)	(0.0163)	(0.0200)	(0.0162)
Contrato definido	-0.1931***	-0.1849***	-0.2125***	-0.1803***	-0.2094***	-0.1789***	-0.1792***	-0.1627***	-0.1637***	-0.1237***	-0.1181***	-0.1387***
	(0.0196)	(0.0182)	(0.0186)	(0.0181)	(0.0175)	(0.0171)	(0.0168)	(0.0153)	(0.0149)	(0.0149)	(0.0195)	(0.0146)
Pequeña	0.2847***	0.2773***	0.3343***	0.2800***	0.2731***	0.2949***	0.2637***	0.2914***	0.2938***	0.2770***	0.3593***	0.3303***
	(0.0297)	(0.0298)	(0.0295)	(0.0291)	(0.0275)	(0.0285)	(0.0277)	(0.0266)	(0.0255)	(0.0275)	(0.0363)	(0.0268)
Mediana	0.3261***	0.3379***	0.3642***	0.3124***	0.3498***	0.3617***	0.3620***	0.3675***	0.3432***	0.3387***	0.4753***	0.3971***
	(0.0308)	(0.0286)	(0.0287)	(0.0279)	(0.0273)	(0.0284)	(0.0276)	(0.0269)	(0.0256)	(0.0272)	(0.0338)	(0.0253)
Grande	0.3900***	0.3825***	0.4254***	0.3937***	0.3889***	0.4233***	0.4045***	0.4307***	0.4414***	0.3993***	0.4800***	0.4624***
	(0.0263)	(0.0259)	(0.0258)	(0.0256)	(0.0243)	(0.0251)	(0.0249)	(0.0242)	(0.0228)	(0.0251)	(0.0314)	(0.0235)
Constante	11.0360***	10.8790***	11.0489***	11.1836***	10.9956***	11.1801***	11.1963***	11.2428***	11.0146***	10.9202***	11.0838***	11.4442***
	(0.1316)	(0.1286)	(0.1194)	(0.1204)	(0.1151)	(0.1182)	(0.1141)	(0.1102)	(0.1043)	(0.1096)	(0.1455)	(0.1202)
Observaciones	9717	9654	9834	9642	10214	10222	10062	11280	11665	10796	6946	9830
R cuadrado	0.349	0.333	0.350	0.349	0.336	0.358	0.339	0.337	0.340	0.318	0.303	0.324

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Errores estándar en paréntesis

En el segmento de trabajadores asalariados de alta calificación se observa una brecha salarial negativa en desmedro de los trabajadores tercerizados, cuyo impacto es estadísticamente significativo para los años 2010, 2011, 2014, 2016 y 2021. La excepción es el año 2019, en donde se encuentra un impacto positivo y significativo. Este último resultado puede estar influido por el estallido social vivido ese año, en especial considerando que la ESI se toma en el trimestre octubre-diciembre de cada año. El resto de las variables se comportan de manera esperable y similar a lo encontrado anteriormente.

En la Tabla 4 se presentan los resultados para la muestra de trabajadores categorizados en mediana calificación.

Tabla 4
Estimación brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados: segmento mediana calificación

Variables	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Edad	0.0403***	0.0464***	0.0518***	0.0551***	0.0561***	0.0525***	0.0526***	0.0525***	0.0536***	0.0526***	0.0458***	0.0440***
	(0.0024)	(0.0024)	(0.0023)	(0.0024)	(0.0023)	(0.0023)	(0.0023)	(0.0024)	(0.0023)	(0.0025)	(0.0033)	(0.0026)
Edad al cuadrado	-0.0004***	-0.0005***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0006***	-0.0005***	-0.0005***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Sexo	0.4121***	0.4159***	0.4198***	0.4114***	0.4016***	0.4125***	0.3972***	0.4252***	0.3976***	0.4305***	0.4530***	0.4111***
	(0.0129)	(0.0127)	(0.0128)	(0.0122)	(0.0120)	(0.0123)	(0.0122)	(0.0117)	(0.0115)	(0.0126)	(0.0163)	(0.0119)
Superior completa	0.6072***	0.5832***	0.6069***	0.5442***	0.5512***	0.5034***	0.5083***	0.5607***	0.5215***	0.4499***	0.4545***	0.3882***
	(0.0192)	(0.0191)	(0.0183)	(0.0180)	(0.0169)	(0.0171)	(0.0174)	(0.0163)	(0.0161)	(0.0174)	(0.0218)	(0.0166)
Superior incompleta	0.3375***	0.2991***	0.3122***	0.3015***	0.2808***	0.2404***	0.2787***	0.2523***	0.2499***	0.2092***	0.2116***	0.2048***
	(0.0216)	(0.0203)	(0.0207)	(0.0191)	(0.0191)	(0.0195)	(0.0192)	(0.0197)	(0.0196)	(0.0218)	(0.0298)	(0.0217)
Secundaria completa	0.3020***	0.2699***	0.3193***	0.2761***	0.2623***	0.2456***	0.2692***	0.2645***	0.2383***	0.2201***	0.1961***	0.1631***
	(0.0118)	(0.0121)	(0.0121)	(0.0117)	(0.0115)	(0.0120)	(0.0118)	(0.0122)	(0.0119)	(0.0127)	(0.0164)	(0.0122)
Proveedor principal	0.2420***	0.2362***	0.2448***	0.2491***	0.2184***	0.2278***	0.2109***	0.2002***	0.2169***	0.2083***	0.1894***	0.1673***
	(0.0117)	(0.0115)	(0.0115)	(0.0110)	(0.0108)	(0.0111)	(0.0108)	(0.0107)	(0.0106)	(0.0114)	(0.0148)	(0.0107)
Tercerizado	0.0187	0.0176	0.0457***	-0.0142	0.0149	0.0242	0.0015	-0.0317**	-0.0222	0.0011	-0.0147	-0.0072
	(0.0137)	(0.0131)	(0.0129)	(0.0127)	(0.0121)	(0.0136)	(0.0126)	(0.0117)	(0.0121)	(0.0120)	(0.0145)	(0.0120)
Contrato definido	-0.1376***	-0.1244***	-0.1404***	-0.0980***	-0.0973***	-0.1034***	-0.1151***	-0.1332***	-0.1302***	-0.1146***	-0.0840***	-0.0604***
	(0.0113)	(0.0110)	(0.0115)	(0.0112)	(0.0112)	(0.0113)	(0.0113)	(0.0111)	(0.0111)	(0.0118)	(0.0145)	(0.0114)
Pequeña	0.4168***	0.4013***	0.4239***	0.4014***	0.4067***	0.4186***	0.4153***	0.4104***	0.3824***	0.4089***	0.4454***	0.3915***
	(0.0141)	(0.0132)	(0.0136)	(0.0134)	(0.0129)	(0.0134)	(0.0122)	(0.0131)	(0.0124)	(0.0132)	(0.0166)	(0.0124)
Mediana	0.4589***	0.4812***	0.4526***	0.4730***	0.4695***	0.5022***	0.4814***	0.4837***	0.4712***	0.4799***	0.5145***	0.4235***
	(0.0146)	(0.0142)	(0.0143)	(0.0140)	(0.0136)	(0.0135)	(0.0136)	(0.0135)	(0.0133)	(0.0138)	(0.0177)	(0.0130)
Grande	0.5267***	0.5433***	0.5360***	0.5236***	0.5416***	0.5421***	0.5449***	0.5417***	0.5277***	0.5480***	0.5656***	0.5094***
	(0.0117)	(0.0119)	(0.0119)	(0.0116)	(0.0114)	(0.0116)	(0.0113)	(0.0114)	(0.0115)	(0.0120)	(0.0161)	(0.0115)
Constante	10.5036***	10.5228***	10.3839***	10.4807***	10.6134***	10.6808***	10.7505***	10.7925***	10.8351***	10.8215***	10.9606***	11.2648***
	(0.0579)	(0.0562)	(0.0552)	(0.0564)	(0.0547)	(0.0558)	(0.0574)	(0.0601)	(0.0577)	(0.0616)	(0.0806)	(0.0619)
Observaciones	23429	22446	22412	22556	22395	21856	21693	22562	22463	20653	12234	19025
R cuadrado	0.346	0.356	0.384	0.399	0.384	0.386	0.362	0.344	0.347	0.342	0.343	0.323

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Errores estándar en paréntesis

Para el caso de mediana calificación, presentado en la Tabla 4, no se encuentran resultados estadísticamente significativos en la mayoría de los años. Solo para el año 2012 y 2017 se encuentra un resultado estadísticamente significativo en la variable de tercerización, sin embargo, este resultado es negativo para el año 2017 y positivo para el año 2012. Por tanto, a la luz de estas estimaciones es posible concluir que no existe un impacto significativo sobre el salario por el hecho de estar bajo la modalidad de tercerización, condicional a pertenecer al grupo de mediana calificación.

Finalmente, en la Tabla 5 se presentan los resultados para la muestra de trabajadores categorizados en baja calificación.

Tabla 5
Estimación brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados: segmento baja calificación

Variables	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Edad	0.0336***	0.0382***	0.0392***	0.0446***	0.0385***	0.0464***	0.0359***	0.0422***	0.0365***	0.0353***	0.0240***	0.0263***
	(0.0029)	(0.0031)	(0.0031)	(0.0033)	(0.0031)	(0.0031)	(0.0030)	(0.0036)	(0.0031)	(0.0033)	(0.0041)	(0.0032)
Edad al cuadrado	-0.0004***	-0.0004***	-0.0005***	-0.0005***	-0.0005***	-0.0005***	-0.0004***	-0.0005***	-0.0004***	-0.0004***	-0.0003***	-0.0003***
	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)	(0.0000)
Sexo	0.4040***	0.4132***	0.3997***	0.4471***	0.3876***	0.4040***	0.3775***	0.3148***	0.2878***	0.3011***	0.2525***	0.2517***
	(0.0160)	(0.0158)	(0.0164)	(0.0171)	(0.0159)	(0.0157)	(0.0154)	(0.0178)	(0.0172)	(0.0175)	(0.0188)	(0.0147)
Superior completa	0.3366***	0.3035***	0.2435***	0.3543***	0.2695***	0.2969***	0.2247***	0.2595***	0.2796***	0.1841***	0.1402***	0.2027***
	(0.0488)	(0.0437)	(0.0511)	(0.0488)	(0.0438)	(0.0390)	(0.0362)	(0.0406)	(0.0391)	(0.0355)	(0.0402)	(0.0307)
Superior incompleta	0.0679	-0.0577	-0.0568	-0.0290	-0.0230	-0.0541	-0.0590	-0.0447	-0.0356	-0.1217**	-0.0907	0.0405
	(0.0378)	(0.0363)	(0.0366)	(0.0343)	(0.0363)	(0.0383)	(0.0341)	(0.0393)	(0.0374)	(0.0404)	(0.0523)	(0.0353)
Secundaria completa	0.1405***	0.1671***	0.1756***	0.1754***	0.1371***	0.1384***	0.1308***	0.1261***	0.1778***	0.0848***	0.1071***	0.0878***
	(0.0147)	(0.0145)	(0.0146)	(0.0148)	(0.0141)	(0.0144)	(0.0144)	(0.0159)	(0.0147)	(0.0154)	(0.0177)	(0.0145)
Proveedor principal	0.1098***	0.1185***	0.1560***	0.1861***	0.1890***	0.1513***	0.1573***	0.1187***	0.1342***	0.1340***	0.0889***	0.0662***
	(0.0146)	(0.0145)	(0.0149)	(0.0150)	(0.0142)	(0.0142)	(0.0140)	(0.0150)	(0.0144)	(0.0148)	(0.0178)	(0.0143)
Tercerizado	0.0973***	0.0547***	0.0338*	0.0440**	0.0504***	0.0713***	0.0566***	0.0372*	0.0475**	0.0525**	0.0296	0.0523***
	(0.0148)	(0.0150)	(0.0152)	(0.0155)	(0.0146)	(0.0145)	(0.0137)	(0.0157)	(0.0173)	(0.0168)	(0.0188)	(0.0150)
Contrato definido	-0.1012***	-0.0799***	-0.1205***	-0.0444**	-0.0799***	-0.0913***	-0.1314***	-0.1329***	-0.1261***	-0.0715***	-0.0861***	-0.0621***
	(0.0139)	(0.0136)	(0.0146)	(0.0147)	(0.0144)	(0.0142)	(0.0143)	(0.0158)	(0.0152)	(0.0154)	(0.0174)	(0.0140)
Pequeña	0.4393***	0.4561***	0.4543***	0.4639***	0.4541***	0.4451***	0.4890***	0.4102***	0.4094***	0.4252***	0.4438***	0.3581***
	(0.0184)	(0.0188)	(0.0203)	(0.0198)	(0.0190)	(0.0196)	(0.0187)	(0.0213)	(0.0196)	(0.0209)	(0.0220)	(0.0179)
Mediana	0.5034***	0.5203***	0.5390***	0.5672***	0.5592***	0.5425***	0.5607***	0.4918***	0.4918***	0.5077***	0.4758***	0.4231***
	(0.0193)	(0.0200)	(0.0210)	(0.0209)	(0.0200)	(0.0206)	(0.0188)	(0.0221)	(0.0204)	(0.0212)	(0.0233)	(0.0175)
Grande	0.5555***	0.5999***	0.6338***	0.6177***	0.6199***	0.6409***	0.6426***	0.5421***	0.5182***	0.5631***	0.5295***	0.4764***
	(0.0205)	(0.0197)	(0.0213)	(0.0206)	(0.0197)	(0.0203)	(0.0191)	(0.0207)	(0.0203)	(0.0214)	(0.0230)	(0.0181)
Constante	10.7231***	10.7577***	10.8462***	10.6652***	10.9452***	10.7336***	11.0850***	10.9628***	11.1809***	11.3345***	11.4948***	11.6460***
	(0.0774)	(0.0793)	(0.0839)	(0.0841)	(0.0823)	(0.0835)	(0.0813)	(0.0952)	(0.0859)	(0.0879)	(0.1137)	(0.0855)
Observations	11154	10996	10460	10187	10299	10006	10022	8791	9034	8132	4791	7293
R-squared	0.284	0.315	0.320	0.341	0.336	0.330	0.327	0.256	0.263	0.273	0.269	0.244

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001
Errores estándar en paréntesis

Para este segmento de trabajadores se encuentra que estar bajo la modalidad de tercerización tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en el salario, para casi todos los años en estudio. La excepción es 2020, donde si bien el coeficiente es positivo, no es estadísticamente significativo. En el año 2021, el cual es el último año disponible para realizar este análisis, se encuentra un efecto positivo de 5,2%, es decir, aquellos que asalariados que desempeñan ocupaciones de baja calificación y están en alguna modalidad de tercerización tienen un salario 5,2% mayor que aquellos que pertenecen a baja calificación, pero no se encuentran bajo la modalidad de tercerización.

En consecuencia, se aprecia un impacto diferenciado en la brecha salarial entre asalariados tercerizados y no tercerizados, dependiendo del nivel de calificación de las ocupaciones en las cuales se desenvuelven.

VI. Conclusiones

Este estudio entrega nueva evidencia respecto al trabajo realizado bajo el formato de tercerización laboral, buscando aportar insumos para que las discusiones laborales puedan apoyarse con cifras y antecedentes concretos.

El análisis da cuenta de que los trabajadores asalariados que se desempeñan en formatos de tercerización laboral tienen mejores indicadores de formalidad laboral en comparación a sus contrapartes que tienen acuerdos o están contratados directamente con el empleador con que trabajan. Esto no es casualidad, sino que está estrechamente ligado a nuestro diseño legal que estipula figuras de responsabilidad compartida en las modalidades de subcontratación y de trabajo en el régimen de servicios transitorios, implicando que existe un agente adicional -en comparación a las relaciones bilaterales- que está obligado a velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores. Sin embargo, los empleos tercerizados exhiben una mayor inestabilidad laboral, reflejado en un porcentaje considerablemente menor de contrataciones a plazo indefinido en comparación al segmento de asalariados no tercerizados.

Uno de los aspectos que suele ser controversial respecto a la tercerización es la posibilidad de que los trabajadores que se desempeñan bajo estas modalidades sufran un perjuicio salarial por el mero hecho de estar tercerizados. Este punto requiere evidencia empírica que permita realizar comparaciones controlando por productividad. La evidencia de este estudio da cuenta de que existen brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados, pero su signo depende del nivel de calificación de las ocupaciones que desempeñan. Así, en el segmento de alta calificación se verifica una brecha salarial en desmedro de los trabajadores tercerizados, mientras que lo opuesto ocurre en el segmento de baja calificación, donde la brecha salarial es favorable para estos trabajadores. Por su parte, en el segmento de mediana calificación no se observan brechas salariales entre trabajadores tercerizados y no tercerizados.

Con todo, más allá de la brecha salarial, pueden existir aspectos no salariales en donde se generen diferencias relevantes entre trabajadores tercerizados y no tercerizados que comparten un lugar común de trabajo (por ejemplo: acceso a beneficios no salariales o retribuciones en especies, participación en actividades extraprogramáticas de la organización, etc). Muchos de estos aspectos no son capturados a través de las encuestas oficiales y, por ende, se requiere de nuevos instrumentos que permitan comprender en mayor profundidad la realidad del empleo realizado bajo el formato de tercerización y las diferencias que existen con los demás trabajadores asalariados.

Referencias

Bedoya-Gómez, D. (2018). "Outsourcing: beneficios vs. Riesgos". Perspectiva Empresarial 5(2): 101-112.

Bravo Elizondo, P. (1983). *Los "enganchados" en la era del salitre*. Madrid: Editorial Literatura Americana Reunida.

Bröchner, J., Adolfsson, P. y Johansson, M. (2001). "Outsourcing facilities management in the process industry: A comparison of Swedish and UK patterns". Journal of Facilities Management 1(3): 265-271.

Clegg, S., Burdon, S. y Nikolova, N. (2005). "The outsourcing debate: theories and findings". Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management 11(2): 37–52.

Da Silva, L., Wickstrom, T. y Marian, A. (2021). "Effects of outsourcing on costs: estimating the conversion of fixed to variable costs". Revista Contemporânea de Contabilidade 18(49): 128-144.

Domberger, S. y Fernandez, P. (1999). "Public-private partnerships for service delivery". Business Strategy Review 10(4): 29-39.

Ermida, O. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL.

Fernández, M. y Longo, J. (2018). "Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio". Polis: Revista Latinoamericana 17(51): 207-235.

Franco, L. (2019). "Organizing the precariat: The fight to build and sustain fast food worker power". Critical Sociology 45(4-5): 517-531.

Gottfredson, M., Puryear, R. y Phillips, S. (2005). "Strategic sourcing: from periphery to the core". Harvard Business Review 83(2): 132–139.

Kroes, J. y Ghosh, S. (2010), "Outsourcing Congruence with competitive priorities: Impact on supply chain and firm performance". Journal of Operations Management 28(2): 124-143.

Lee, G. y Lee, S. (2020). "How outsourcing may enhance job satisfaction in the U.S. federal bureaucracy: Exploring the role of knowledge sharing". The American Review of Public Administration 50(4-5): 387–400.

Lindholst, A., Hansen, M., Randrup, T., Persson, B. y Kistoffersson, A. (2018). "The many outcomes from contracting out: The voice of public managers". Environment and Planning C: Politics and Space 36(6): 1046–1067.

Liu, Y. y Tyagi, R. (2017). "Outsourcing to convert fixed costs into variable costs: A competitive analysis". International Journal of Research in Marketing 34(1): 252–264.

Lonsdale, C. y Cox, A. (1998). *Outsourcing: A business guide to risk management tools and techniques*. Earlsgate Press.

Lonsdale, C. y Cox, A. (2000). "The historical development of outsourcing: the latest fad?". Industrial Management & Data Systems 100(9): 444 – 450.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

Neffa, J. (2012). "La subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo". En Celis, J.C. (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín: CLACSO y Escuela Nacional Sindical.

OIT (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm 198). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

OIT (2018). "Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo". 20a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.

Oviedo-Haito, R., Jiménez, J., Cardoso, F. y Pellicer, E. (2014). "Survival factors for subcontractors in economic downturns". Journal of Construction Engineering and Management 140(3): 501-510.

Roodhooft, F. y Warlop, L. (1999). "On the role of sunk costs and asset specificity in outsourcing decisions: a research note". Accounting, Organization and Society 24: 363-369.

Seth, M. y Sethi, D. (2011). "Human Resource Outsourcing: Analysis Based on Literature Review". International Journal of Innovation, Management and Technology 2(2): 127-135.

Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, MA and London, England: Harvard University Press.

Yakhlef, A. (2009). "Outsourcing as a mode of organizational learning". Strategic Outsourcing: An International Journal 2(1): 37–53.

OCEC udp

Observatorio del Contexto Económico