



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO

“EL SUBCONTRATO EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO; HACIA LA  
PRECARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. ”

NATALY CASTRO  
MATÍAS MORALES VIDELA  
CURSO METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA  
PROFESOR GABRIEL ÁLVAREZ UNDURRAGA

SANTIAGO, 11 DE DICIEMBRE DE 2014



## ÍNDICE

	Página
Introducción	1
Capítulo I. El derecho del trabajo en Chile	
1. Antecedentes históricos y evolución del Derecho del trabajo en Chile.	4
2. Situación actual del Derecho del Trabajo en Chile.	8
Capítulo II. El subcontrato como régimen laboral	
1. Conceptos básicos relativos a la subcontratación.	10
2. Características del subcontrato y su diferenciación respecto de otros tipos de relación laboral.	11
3. Regulación del Subcontrato en Chile.	13
Capítulo III. El subcontrato y la precarización laboral	
1. Caracterización de la precarización laboral.	16
2. Riesgos de la subcontratación	17
3. Consecuencias del Subcontrato en el desarrollo de los trabajadores.	19
Conclusión	24
Bibliografía	27

## RESUMEN

Luego de múltiples legislaciones laborales, y tres Códigos del trabajo, en el año 2006, la Ley 20.123 introdujo al derecho laboral la regulación, relativa al régimen de Subcontratación, incorporándola, junto al Suministro de trabajadores, como nuevas formas de relación laboral. Este informe se centra en determinar la influencia que este nuevo régimen laboral ha tenido en la precarización de las condiciones en las que los trabajadores se desarrollan actualmente.

## PALABRAS CLAVES

Subcontratación, externalización empresarial, subcontratista, trabajadores subcontratados, precarización laboral.

## INTRODUCCIÓN

Desde el año 1556, con las ordenanzas de Fernando de Santillán relativas al control laboral y la seguridad social en el trabajo indígena, el Derecho laboral en nuestro país se ha constituido y evolucionado en directa relación con el desarrollo histórico del mismo. Es por esto que hitos como la cuestión social sentaron bases de nuevas legislaciones laborales acordes a la organización obrera y sus demandas. Posteriormente, respondiendo a la necesidad de legislación, el Presidente Ibáñez, por medio de un DFL, crea el primer Código del trabajo chileno. Cincuenta y seis años después, bajo el régimen de Pinochet, se promulga el segundo Código de trabajo. Este último, por medio de la introducción del plan laboral de 1979 expresado en el decreto N° 16.757, se vuelve de fundamental al terminar con la prohibición de la subcontratación respecto de áreas propias de la empresa, lo cual responde a la perspectiva individual del Derecho laboral que se pretende instaurar en dicha época. Con posterioridad a dicha instauración del Código de trabajo, en 2006 se introduce la Ley 20.123, la cual termina por incorporar nuevas figuras laborales como el régimen de subcontratación.

Respondiendo al modelo actual de nuestra economía, que se ha enfocado en la producción de bienes y servicios, se reconoce una doble tendencia en las empresas: Por un lado, se apunta hacia la especialización y mejoramiento de las tecnologías en la producción, y por otro lado, hacia la externalización en las actividades periféricas que permita una mayor productividad. Esto se ha hecho posible gracias a la existencia de distintos regímenes laborales, permitidos por ley, dentro de los cuales se sitúa el subcontrato.

Dicho lo anterior, y evidenciado el estado actual de la subcontratación en Chile, considerando que el fin principal de ésta es eludir una relación laboral directa, veremos que este régimen de trabajo conduce a los trabajadores directamente hacia la precarización laboral, la cual terminará por dar total libertad de acción a los empleadores para determinar la forma más conveniente de poseer mano de obra, vulnerando los derechos laborales consagrados constitucionalmente.

Presentado este pronóstico, se determinará que es necesario que en el marco de la regulación laboral, se instale el subcontrato como un tema central, considerando las consecuencias que para los trabajadores implica este régimen, y los efectos sociales que trae consigo. Es por esto, que para evitar que éste siga aportando a la precarización laboral, este informe se dirigirá a demostrar, en último término, la necesidad de la reformulación de la ley de subcontratación, poniendo fin a esta relación laboral.

Expuesto lo anterior, este informe desarrolla el problema respecto a ¿de qué manera incide el subcontrato en la precarización laboral?, teniendo como objetivo general analizar de qué forma este régimen genera dicha precarización. En razón de este objetivo, se siguen objetivos específicos que atienden a definir el subcontrato, determinar su marco legal, y describir el estado actual de éste en nuestro país.

Basado en dichos objetivos, y en atención al pronóstico realizado en este informe, se pretende determinar, previa definición y caracterización del tema, de qué manera influye en la precarización laboral, en nuestro país, el fenómeno de la subcontratación. Junto con esto, en términos prácticos, se busca demostrar la necesidad urgente de una reformulación a la ley actual de subcontratación. Dado que esta se ha vuelto la regla general de contratación, es fundamental determinar las consecuencias que este régimen genera para los trabajadores subcontratados. En último lugar, la elección de este tema se justifica en el interés personal respecto a las demandas sobre el fin al subcontrato levantadas en nuestra Universidad, para las cuales el generar insumos que puedan servir de sustento al debate será un aporte útil.

Para el desarrollo de este informe, se establece que el nivel de investigación será, básicamente, de carácter exploratorio, puesto que al existir ya material base sobre el tema a investigar, esta investigación debe enfocarse en posibilitar una caracterización más precisa del tema a tratar, junto con permitir un acercamiento a la problemática trabajada. Por otra parte, la investigación será principalmente documental, puesto que se utilizará material de autores que ya han investigado

sobre el tema. Además, se recurrirá a elementos empíricos que respaldarán la documentación, como estadísticas relativas al problema. El paradigma es interpretativo hermenéutico al analizar las percepciones y concepciones sobre esta modalidad de contrato. El enfoque es cualitativo, al aplicar una serie de perspectivas metodológicas en que este contrato es comparado a otros tipos de contratos laborales que no conducen a la precarización. Se establece que los métodos utilizados serán: analítico, al explicar el sentido y alcance de los datos cualitativos; histórico, al describir la evolución del problema en el tiempo y espacio; y deductivo, puesto que se comenzará con el análisis general del concepto de subcontrato, para luego adentrarse a su regulación y finalmente. la influencia que éste tiene en la precarización laboral.

Finalmente, expuesto todo lo anterior, este informe pretende corroborar la hipótesis de que el subcontrato favorece directamente la precarización de las condiciones de cada trabajador, puesto que el empleador establece una relación laboral con una empresa externa, distinta a aquella a la que le entrega sus servicios, lo que genera, entre otras manifestaciones de precarización, inestabilidad e inseguridad en el desarrollo laboral del trabajador subcontratado.

## CAPÍTULO I:

### EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE

#### 1.1 Antecedentes históricos y evolución del Derecho del trabajo en Chile.

Antes de abarcar el objeto de estudio de esta investigación, el subcontrato como régimen laboral, se hace necesario fijar el marco en el que este se desarrolla, es decir, en el Derecho del trabajo en Chile. Para esto, una descripción, tanto de los antecedentes como de la evolución histórica del mismo, logrará fijar dicho marco contextual.

El antecedente más remoto de nuestra legislación laboral tuvo origen cuando nuestro territorio aún no se constituía como una República. Así, fue el Reino de Chile, bajo la dominación de la Corona española, el receptor de la primera legislación relativa al trabajo. Dicha legislación estuvo constituida por las

ordenanzas de Fernando de Santillán, dictadas en 1556, conjunto de normas laborales y de seguridad social destinadas a evitar abusos de un sector de la población, primordialmente aborígenes o mestizos que servían a criollos y españoles, y a regular la contratación bajo los principios de libertad y justicia en la prestación de servicios.

Este primer antecedente del Derecho del trabajo se caracterizó, principalmente, por ser una profusa legislación protectora, que se encontraba en permanente tensión entre las exigencias de cumplimiento y la constante infracción de la normativa, explicada por la confusa y contradictoria participación de la Corona española, que al no encontrarse en el territorio, ejercía su autoridad y control por medio de autoridades locales, las cuales ponían en desmedrada condición social al trabajador, quien veía como sus defensores principales a la Corona y la Iglesia.

Fueron necesarios tres siglos para que durante el siglo XIX el proceso independentista llevara a procurar el desconocimiento del legado español, y junto con ellos a toda su normativa. El excesivo liberalismo y la prohibición del derecho sindical se vieron atenuados por la codificación propia del Chile republicano, codificación que tomó todo el siglo XIX y que logró contemplar las primeras normas laborales y previsionales de un país independiente. Un ejemplo claro de esta legislación es el párrafo VII, título XXVI del libro IV del Código Civil de 1855 sobre criados domésticos.

Bajo la Constitución de 1833, que dispone escuetamente “La admisión a todos los empleos y funciones públicos, sin otras condiciones que las que impongan las leyes” se evidencia una regulación laboral muy genérica que no logra aún establecer un marco de protección eficiente para los trabajadores. Esto, sumado al creciente desarrollo del capitalismo enfocado en la actividad industrial, genera una sobreexplotación de la mano de obra. El estado paupérrimo de las condiciones de trabajo se hace cada vez más evidente, logrando así aparecer, de forma dispersa pero significativa, la legislación que logra la maduración de la conciencia pública respecto a la cuestión social, generándose movimientos sociales que organizaban a los obreros en torno a demandas por reducción de

horas de trabajo y descansos. “Poco a poco, los trabajadores fueron logrando una legislación social que permitió mejorar sus paupérrimas condiciones de trabajo. Es así, como desde 1907 en adelante, lentamente se va promulgando una legislación social: el descanso dominical, los días feriados, la silla para empleados y obreros del comercio, salas cunas en los establecimientos industriales”<sup>1</sup>

En 1919, Chile se incorpora a la OIT, por medio de la Ley n° 3557. Esta incorporación logra una evolución de la legislación laboral, la cual se expresa en la candidatura y posterior gobierno de Arturo Alessandri, donde alentó a los trabajadores a la manifestación, mostrando intenciones de crear una legislación social que armonizara las relaciones capital-trabajo. Al respecto, Thayer señala: “Son las normas y la influencia de esta poderosa institución internacional, las que dieron forma a las inquietudes que, en lo político, galvanizó Alessandri Palma, y en lo técnico concretó el proyecto de Código del Trabajo que prepararon Poblete Troncoso y sus colaboradores, remitido con las firmas de Alessandri y su ministro del Interior, Pedro Aguirre Cerda, el 8 de junio de 1921 al Congreso. Constaba de 620 artículos, divididos en cuatro Libros y de él provienen las leyes promulgadas el histórico 8 de septiembre de 1924”<sup>2</sup> Estas últimas leyes, posteriormente fueron recopiladas por Ibáñez, en el DFL 178, del 13 de mayo de 1931, siendo reconocido como el anticipo del primer Código del Trabajo.

Si bien puede establecerse una crítica en torno a esta legislación, ya que fue fruto de facultades muy amplias que normalmente no son atribuibles a un Presidente, y que Ibáñez poseía sólo en virtud de un “Congreso termal”, por lo que cabría la posibilidad de catalogar de inconstitucional la promulgación de este primer Código, no puede negarse la importancia de la normativa que el DFL impuso en su período.

Esta legislación se caracteriza particularmente por hacer una distinción entre trabajadores comunes, como los obreros, y trabajadores privilegiados, como los

---

<sup>1</sup> <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3633.html#presentacion> [Fecha de consulta: 5/9/2014]

<sup>2</sup> Thayer Arteaga, William. Orígenes, evolución y perspectivas del Derecho Laboral chileno. Santiago de Chile, Estudios públicos, 1994. Página 226.

empleados particulares. Dicha distinción tomaba importancia a la hora de garantizar, por ejemplo, el derecho a la sindicalización, puesto que sólo los trabajadores particulares contaban con dicho derecho. Junto con esto, la normativa permite un nivel de intervención estatal mucho mayor, puesto que ahora “El Estado no sólo interviene en la inspección del cumplimiento de la ley, sino en la vida laboral misma: concede y cancela personalidades jurídicas a los sindicatos; sus fondos deben llevarse en el Banco del Estado; las juntas de conciliación son presididas por un funcionario estatal, etc. Además, el Estado actúa libre y principalmente como empresario o empleador en la actividad económica”<sup>3</sup>

Cincuenta y seis años después de promulgado el primer Código, en 1987, bajo el mando de Pinochet, se promulga el segundo Código de Trabajo.

Durante más de medio siglo transcurrido entre un Código y otro, la legislación laboral fue evolucionando a medida que las circunstancias históricas pedían de esta un mayor desarrollo: la aspiración de los trabajadores no sindicados por alcanzar los mismos beneficios que los trabajadores privilegiados, la necesidad de mejores niveles de remuneraciones y derecho de asociación y negociación fueron demandas sociales propias durante todo este período.

La dictadura militar, impuesta a partir de 1973, se destacó, entre otras cosas, por la instauración de un modelo neoliberal. Dicho modelo responde a una economía de mercado, con especial énfasis en la privatización y la preponderancia de lo individual. Así, el Código de 1987 tuvo por finalidad hacer posible el funcionamiento de un sistema laboral individual y colectivo compatible con una economía social de mercado. Donde no hubiese distinción entre empleados y obreros, y el Estado se enmarcara en un papel subsidiario y no compitiera con la empresa privada, la cual operaría como el motor principal del crecimiento.

Con la instauración de este régimen, la legislación laboral experimentó importantes modificaciones relativas a la subcontratación.

---

<sup>3</sup> Thayer Arteaga, William. Orígenes, evolución y perspectivas del Derecho Laboral chileno. Santiago de Chile, Estudios públicos, 1994. Página 227.

La introducción del Plan laboral de 1979, cuya concretización fue el Decreto N° 17.752, entregó al empresariado la facultad de subcontratar, sin límite, eliminando la prohibición relativa a este tipo de relación laboral en áreas propias de la empresa. El tamaño medio de las empresas tendió a reducirse, a medida que se externalizaban numerosos servicios anexos y etapas no esenciales de los procesos productivos.

## 1.2 Situación actual del Derecho del Trabajo en Chile.

En la actualidad, luego de haberse dictado un tercer Código del trabajo en 1994, el Derecho laboral ha incorporado y reconocido nuevas figuras laborales, como el régimen de subcontratación y el suministro de trabajadores, por medio de la introducción de la Ley 20.123 del 2006. Esta ley, por una parte, definió la subcontratación, modificando el tipo de responsabilidad legal, por determinadas contraprestaciones e indemnizaciones, responsabilidad que las empresas principales asumen respecto de los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas.

Con esta última legislación termina la evolución del Derecho del Trabajo que hasta ahora nos compete, puesto que es esta última ley la que se establece como objeto de investigación, al tratar el régimen de subcontratación como una forma de relación laboral.

Dicho lo anterior, puede concluirse que en la actualidad existen diversos tipos de relaciones laborales legalmente consagradas y permitidas. Estas son: Contratación (tanto de servicios indefinidos como transitorios), Contratación individual o colectiva, Subcontratación, y Suministro de trabajadores.

La situación actual a la que responden estos nuevos tipos de relaciones laborales, es la tendencia de la economía nacional a una producción flexible, que produce en grandes series, dándole mayor importancia a la especialización productiva. En este sentido, la subcontratación en un modelo de organización productivo, es mucho más ventajosa considerando que la demanda por partidas productivas

pequeñas o de servicios muy acotados puede ser satisfecha recurriendo a terceros, sin la necesidad de contar con su servicio de forma permanente.

Una economía como la nuestra, que ha ido basándose muy rápidamente en el sector terciario de producción de bienes y servicios, aglutina cada vez a un porcentaje mayor de trabajadores, que favorecen la flexibilización y diversificación productiva. Así, podemos reconocer que existe una doble tendencia en las empresas: Por un lado, se apunta hacia la especialización en las actividades estratégicas, con mayores y mejores tecnologías, y por otro lado, hacia la externalización en las actividades periféricas o que no estén directamente vinculadas al núcleo central. Dicha distinción entre las tendencias en las empresas se hace posible gracias a la existencia de diversos regímenes laborales permitidos por ley, dentro de los cuales se encuentra la subcontratación.

## CAPÍTULO II

### EL SUBCONTRATO COMO RÉGIMEN LABORAL.

#### 2.1 Conceptos básicos relativos a la subcontratación.

El concepto de subcontratación se encuentra enmarcado en las denominadas relaciones laborales triangulares. Estas se refieren a “Aquellas relaciones en que comparecen en una misma situación jurídica tres partes: dos empresas que se vinculan para la prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas”<sup>4</sup> Estas relaciones triangulares se presentan en dos modalidades: la subcontratación propiamente tal, y el suministro de trabajadores.

En términos generales, puede conceptualizarse la subcontratación como una forma de régimen laboral establecida por dos empresas, en donde una encarga a la otra, la producción de un determinado bien o la prestación de un servicio necesario para un proceso productivo, comprometiéndose la segunda a llevarlo a

---

<sup>4</sup> Ugarte Cataldo, José Luis. 2006. Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores (En línea) [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122006000100002&script=sci_arttext) [Fecha de consulta: 9/12/2014]

cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores. Sin embargo, Una conceptualización más precisa, hecha por el Profesor Ugarte, permite distinguir entre Subcontratación en sentido extensivo y Subcontratación en sentido restrictivo.

En un sentido extensivo, la subcontratación abarca tanto la subcontratación de bienes y servicios, por una parte, y la de mano de obra, por la otra. “En el primer caso, la subcontratación se refiere a las relaciones que establecen dos empresas en donde una encarga a la otra, la producción de algún bien o la prestación de algún servicio necesario para su proceso productivo, llevándolo a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos tanto materiales como humanos. En el segundo caso, la subcontratación se refiere a las relaciones que se establecen cuando una empresa contrata con otra la adquisición no de un bien o un servicio, sino el suministro de trabajo o de mano de obra”<sup>5</sup>

Por otro lado, en un sentido restringido, la subcontratación debe ser como el legislador lo ha señalado en el artículo 183-A de la Ley 20.123. Este régimen laboral supone la existencia de una cadena de sujetos laborales. Sin embargo, esta concepción será tratada más tarde, en lo relativo a la regulación actual de la subcontratación en nuestro país.

Con lo mencionado anteriormente, y considerando que la Ley 20.123 considera la concepción extensiva, como la contratación de servicios transitorios, podemos establecer que para efectos de esta investigación, es pertinente adoptar la concepción restrictiva, que es la adoptada por la actual legislación.

Cabe mencionar que las relaciones laborales triangulares, como el subcontrato y el suministro de trabajadores, son el resultado del proceso de externalización empresarial. Esta externalización, produce un adelgazamiento de la estructura productiva de la empresa, y por otro, genera una modificación de la estructura laboral de la empresa, incorporando a un sujeto externo.

---

<sup>5</sup>Ugarte Cataldo, José Luis, "Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin Trabajadores?". Santiago de Chile. Revista Laboral Chilena, junio 1998, página 79.

## 2.2 Características del subcontrato y su diferenciación respecto de otros tipos de relación laboral.

Conceptualizada la Subcontratación, puede establecerse que sus características principales son:

- El empleador es la empresa contratista o subcontratista, por lo que los trabajadores prestan servicios a ésta.
- La relación con la empresa principal se logra por medio de un contrato civil o comercial.
- Dicho relación establecida será a cuenta y riesgo del contratista.

Junto con lo anterior, para una mejor caracterización de la subcontratación, pueden encontrarse ciertos requisitos, que de cumplirse, permiten hablar de trabajo subcontratado. Estos requisitos serán:

- Que el trabajador dependiente realice su tarea para un empleador, llamado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo
- Que la empresa principal sea la dueña de la obra o empresa en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras objeto de la subcontratación
- Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal, conforme al cual se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, las obras o servicios contratados.
- Que dichas obras o servicios sean ejecutados por el contratista o subcontratista, con trabajadores de su dependencia.

Es importante establecer la diferencia entre el régimen de Subcontratación y los Servicios Transitorios, ya que ambos son tratados en el mismo Título VII del Código del Trabajo.

En primer lugar, en relación a la potestad de mando, se afirma que en el caso de la subcontratación, dicha potestad de mundo recae en la empresa contratista o subcontratista, dependiendo el trabajador de esta empresa. De esto se desprende, entonces, que el trabajador sólo podrá recibir órdenes directas del jefe que

coloque a cargo la empresa contratista o subcontratista. En cambio, para los Servicios Transitorios, el poder de mando será ejercido directamente por la empresa usuaria del servicio. En segundo lugar, en cuanto al objeto de los servicios prestados por el trabajador, en el régimen de subcontratación “la prestación de servicios del trabajador se comprende dentro de la ejecución de una obra del subcontratista para la empresa receptora o principal, en el trabajo temporal la prestación de servicios del trabajador suministrado corresponde precisamente a la obra o faena de la empresa usuaria”<sup>6</sup>

### 2.3 Regulación del Subcontrato en Chile.

Como fue mencionado anteriormente, con la reforma laboral de 2006, que introduce la Ley 20.123, se comienza a regular la Subcontratación como régimen laboral. Así, el Código del Trabajo, en su Libro I, Título VII trata el “Trabajo en régimen de Subcontratación y del trabajo en empresas de Servicios transitorios”. Así, el artículo 183-A establece: *Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.*

---

<sup>6</sup> Ugarte Cataldo, José Luis, "Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?". Santiago de Chile, Revista Laboral Chilena, junio 1998, página 81.

Lo anterior permite establecer que en esta relación laboral, participan tres sujetos: la empresa principal, el contratista (o subcontratista) y el trabajador.

La empresa principal o empleador, para efectos del Código de Trabajo, será *la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo*. Por su parte, el contratista o subcontratista, ha sido definido por la Dirección del trabajo como “Aquella persona natural o jurídica que, mediante un contrato, ejecuta para un tercero, dueño de una obra, empresa o faena, labores de ejecución material de trabajos o prestación de servicios mediante un precio convenido, contratando para ello trabajadores”<sup>7</sup>. Será contratista, cuando ejecute obras o preste servicios directamente para la empresa principal que lo ha contratado, y será subcontratista, cuando ejecute obras o preste servicios para un contratista que se relaciona, a su vez, con una empresa principal. Por último, para el Código del Trabajo, será trabajador *toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo*. Si este trabajador es subcontratado, tendrá un vínculo laboral con un contratista o subcontratista mediante un contrato individual de trabajo. Por ende, en dicha relación, es plenamente aplicable la normativa que establece el libro primero del Código del Trabajo.

Otro punto relevante dentro de la legislación laboral del subcontrato, es lo relativo a la responsabilidad.

El Código del Trabajo, en su Artículo 183-B establece : *La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o*

---

<sup>7</sup> Farías Olguín, Cecilia. “La Subcontratación”. Facultad de Ciencia Jurídicas Universidad de Antofagasta, Serie Seminarios N° 11. Seminarios Derecho del Trabajo. Página 99.

*los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.*

*En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.*

*La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.*

El artículo mencionado permite afirmar que con la nueva legislación laboral respecto de la subcontratación, la empresa principal dentro de la relación laboral será solidariamente responsable. Esto significa que un posible trabajador afectado puede dirigir su acción, directamente en contra de la empresa principal. Sin embargo, dicha responsabilidad sólo se hará efectiva durante el período en que los trabajadores prestaron servicios.

En este punto, es importante destacar qué se entiende por “obligaciones laborales y previsionales de dar”.

Durante la discusión parlamentaria de la Ley 20.123, se excluyó la responsabilidad de la empresa contratista por eventuales obligaciones de hacer o no hacer, que atañen, por ejemplo, a la protección de la vida y salud de los trabajadores.

Dicho lo anterior, se determina que el alcance de las obligaciones laborales y previsionales de dar, llega a todas aquellas obligaciones que, derivando de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, consiste, finalmente, en el pago de una suma de dinero determinada.

### CAPÍTULO III

#### EL SUBCONTRATO Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL

##### 3.1 Caracterización de la precarización laboral.

Enmarcada en el campo del trabajo y referida a las condiciones de empleo del trabajador, alude a la generación de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía socioeconómica mínima y suficiente para la supervivencia que afecta a los trabajadores en su desarrollo laboral, dentro del proceso de flexibilización o desregulación del trabajo.

Al respecto, se señala que "es necesario precisar que cuando hablamos de empleo precario, lo hacemos en el marco de relaciones laborales más o menos estructuradas, en donde con independencia de la tipicidad o atipicidad de las mismas, es posible reconocer la existencia de los dos elementos centrales de toda relación laboral, esto es, empleador y trabajador en relación de dependencia (en los términos reconocidos por el Derecho del Trabajo). Por lo tanto, se excluyen todos los tipos de trabajo realizados por cuenta propia o informales, en donde no se verifican estos elementos"<sup>8</sup>

Considerando que no existe unidad de criterio en cuanto a lo que se entiende por empleo precario o precarización laboral, en base a aproximaciones realizadas por diversos autores, como Bronstein o Gazzoti, podemos afirmar que la precarización laboral puede conformarse en base a elementos como:

- La incertidumbre respecto a la continuidad del trabajo
- El menor grado de control colectivo o individual de la relación laboral, en cuanto a la posición para fijar las condiciones de trabajo.
- La menor protección en términos de seguridad social y condiciones laborales aceptables
- El nivel o grado de remuneraciones, según la suficiencia de éstas y su relación con el trabajo realizado.

La precarización del empleo consistiría precisamente en la disminución o deterioro de todos o algunos de estos elementos.

### 3.2 Riesgos de la subcontratación.

---

<sup>8</sup> González, C "Notas sobre empleo precario", en Economía y Trabajo en Chile, P.E.T. Informe Anual N°7, 1997-1998, página 53.

En consideración a los elementos mencionados anteriormente, relacionados con el concepto de precarización, puede establecer una relación directa entre dicha precarización y el fenómeno de la subcontratación.

A.- Incertidumbre respecto a la continuidad del trabajo: Según este elemento, los empleos precarios serán aquellos que tienen una perspectiva de duración a corto plazo, y cuya posibilidad de pérdida o discontinuidad es elevada. Enfrentados a este elemento, es posible afirmar que el primer riesgo de la Subcontratación es la facilidad para generar incertidumbre respecto a la continuidad del trabajo, puesto que en dicho régimen se recurre a una empresa contratista o subcontratista para la ejecución de una determinada obra o la prestación de un determinado servicio, para lo cual se requiere una cantidad de trabajadores que sólo mantendrán dicho empleo por el tiempo que dure la ejecución o prestación. Junto con esto, el sólo hecho de que el trabajador no tenga una relación laboral directa con aquel para quien ejecuta la obra o presta el servicio sino sólo por medio de la empresa contratista, también facilita esta condición de incertidumbre. Por último, la facilidad que la subcontratación da para poner término a la relación con la empresa principal, genera para los trabajadores una mayor inestabilidad en su desarrollo laboral, expresada en incertidumbre respecto a su futuro en el trabajo.

B.- Grado de control de la relación laboral: Este elemento se refiere al nivel o grado de poder que tengan los trabajadores para fijar y determinar las condiciones de trabajo. El grado de control de las relaciones de trabajo, estará determinado por la cantidad de poder de los trabajadores, y la forma en que éste se despliegue. En virtud de este elemento, es posible afirmar que un segundo riesgo de la Subcontratación será el menor grado de control que le permite poseer al trabajador subcontratado, puesto que al no existir relación directa con la empresa principal a la cual presta servicios o ejecuta obras, sus condiciones laborales en la práctica serán muy difíciles de asegurar. Este punto se relaciona directamente con el elemento de la menor protección en términos de seguridad social y condiciones laborales aceptables, puesto que si bien la empresa principal debe proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra,

empresa o faena, en la práctica dicha protección se dificulta dado que existe una empresa contratista a cargo de dichos trabajadores.

C.- El nivel o grado de remuneraciones, según la suficiencia de éstas y su relación con el trabajo realizado: El nivel de remuneraciones constituye un factor relevante a la hora de determinar la presencia de un trabajo precario. Esto, porque el nivel de ingresos de un trabajador determina su nivel de vida y el de su familia. Así, se relaciona la precarización con el salario mínimo, o con el salario mínimo de subsistencia. Este último podría considerarse como un riesgo de la Subcontratación, puesto que bajo este régimen los trabajadores perciben menores salarios que los trabajadores contratados, aun ejecutando la misma obra o prestando el mismo servicio.

### 3.3 Consecuencias del Subcontrato en el desarrollo de los trabajadores.

Habiendo mencionado los riesgos que la Subcontratación como régimen laboral, y la directa relación que ésta tiene con los elementos de la precarización laboral, pueden evidenciarse ciertas consecuencias que esta relación empresa principal-contratista-trabajador tiene para quienes trabajan bajo subcontrato.

Algunos datos importantes a considerar son, por ejemplo, que en trimestre Agosto-octubre de 2013, la cantidad de trabajadores externalizados en el *sector privado* era de 670.979, mientras que los de planta eran 3.924.208, es decir, el 14,6% de los trabajadores de este sector eran externalizados. En cambio, en el *sector público*, los trabajadores de planta eran 576.560 y los externos 268.036, o sea, representaban un 31,7%. Por tanto, la cantidad total de trabajadores externalizados en dicho período eran 939.016, es decir, un 17,3% del total de asalariados dependientes<sup>9</sup>. Sumado a esto, es relevante el hecho de que este 17,3% ha significado un incremento de 5,8 puntos sobre el trimestre Enero-Marzo de 2010, donde la cantidad porcentual de asalariados externos era de 11,5% por sobre el total de trabajadores asalariados. Es más, los trabajos asalariados creados en esos 3 años fueron 570 mil, donde el 66,1% fueron bajo un régimen de subcontratación, servicios transitorios y suministro de personal y enganchadores; peor aún, en el caso de las mujeres, este porcentaje llegó al 82,1%<sup>2</sup>.

---

<sup>9</sup> Fuente Fundación Sol minuta de Empleo ASO 2013

Estos datos permiten determinar que la base de las consecuencias que la Subcontratación genera en los trabajadores, será aún más determinante dado que dicha forma de relación laboral se encuentra en auge, convirtiéndose progresivamente en una regla general a la hora de obtener mano de obra.

Por otro lado, entendiéndose que la base del subcontrato está en eludir una relación laboral, a través de contratos comerciales o civiles, se logra evadir también el cumplimiento de las garantías constitucionales de los trabajadores.

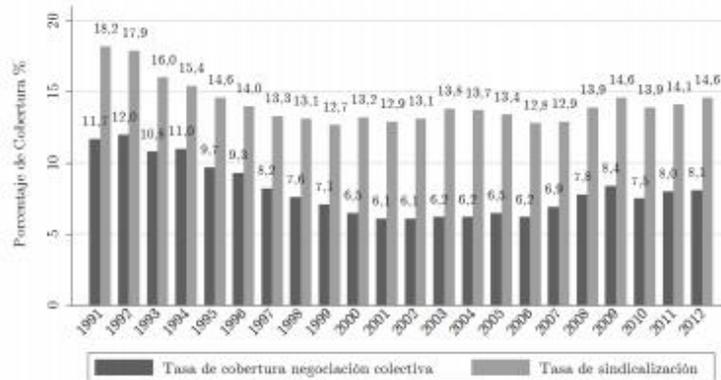
Una primera consecuencia, de la contratación bajo este régimen es que atomiza la relación laboral, al incluir un sujeto externo a dicha relación, mermando las posibilidades de organización de los trabajadores. Esto, se concreta, por ejemplo, en la posibilidad de cambiar de lugares a los trabajadores cuando estos comienzan a organizarse, junto con la imposibilidad para los subcontratados de sindicalizarse con los trabajadores principales, ni siéndoles extensivos sus beneficios.

En relación a la organización de los trabajadores, existe una relación directa entre la cantidad de sindicatos de una empresa y el subcontrato, relación que se ve acentuada en la gran empresa. Así, en las grandes empresas donde hay sindicatos, el 65,9% subcontrata; en cambio, en las que no hay, tan solo el 38,9% lo hace<sup>10</sup>

---

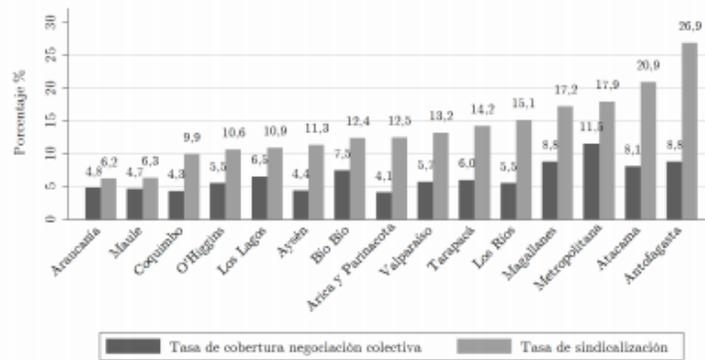
<sup>10</sup> Fuente ENCLA 2011

**Figura 2. Tasa de cobertura efectiva negociación colectiva y tasa de sindicalización (%)**



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo

**Figura 3. Tasa de cobertura efectiva negociación colectiva y tasa de sindicalización (%), regiones**



Fuente: Fundación SOL en base a datos administrativos Dirección del Trabajo, Año 2012

Los gráficos expresan un declive sindical, el cual puede explicarse, entre otros motivos, por la disminución en la cobertura de negociación colectiva con derecho a huelga, una reducción en la densidad sindical, la que pasa de un 18,2 % en 1991 a un 14,6 % en 2012, y la atomización sindical durante la mayor parte del período post dictadura. Todas estas posibilidades se acentúan en un régimen de subcontratación creciente, que no permite la negociación colectiva a subcontratados, que atomiza la relación laboral y que permite reemplazar a los trabajadores en caso de huelga. Dichas expresiones de precarización cobran fundamental importancia, puesto que vulneran directamente derecho

constitucionalmente consagrados, como el derecho a la sindicalización, el cual, para los trabajadores subcontratados, se encuentra negado.

Otra consecuencia importante generada por la Subcontratación es la relativa a la posición de inferioridad en la que pone a los trabajadores subcontratados en comparación con los trabajadores de planta. Esto se manifiesta, por ejemplo, en lo relativo a las remuneraciones, donde la brecha de ingresos medio mensual entre trabajadores contratados directamente y trabajadores subcontratados, muestra que los primeros reciben 1,3 veces el ingreso de los segundos, es decir, alrededor de un 30% más<sup>11</sup>. El problema principal de esto, es que la diferencia salarial ni siquiera es justificada, puesto que los trabajadores subcontratados reciben sueldos inferiores aún por realizar la misma tarea o prestar el mismo servicio que el trabajador de planta.

Finalmente, puede establecerse como consecuencia de la Subcontratación, la inestabilidad laboral para los subcontratados. Respecto de ello, 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. Por otro lado, el 51,4% de las relaciones entra ambas empresas se da de forma verbal y la principal entrega una boleta o factura, con ello dificultando el cumplimiento de las obligaciones que le caben respecto a los trabajadores<sup>12</sup>

En resumen, entre las consecuencias de la Subcontratación en los trabajadores que se desarrollan bajo esta relación laboral, podemos encontrar la inestabilidad, la atomización de la relación laboral, el impedimento de la organización igualitaria con los trabajadores de planta, la diferencia salarial, la pérdida de beneficios, etc. Todo esto, sumado al hecho de que este régimen laboral progresivamente se vuelve la regla general en materia de contratación, hacen que exista directa relación entre la subcontratación y la precarización laboral.

---

<sup>11</sup> Fuente Fundación Sol

<sup>12</sup> Fuente Fundación SOL

## CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación, iniciada con un estudio de los antecedentes y evolución histórica del Derecho del Trabajo en nuestro país, se ha desarrollado un análisis respecto al régimen de la subcontratación como forma de relación laboral existente en nuestra legislación actual, incorporada por la Ley 20.123. Por medio de dicho análisis, se pretendía determinar de qué manera este régimen ha influido en la precarización laboral de los trabajadores.

En este punto puede afirmarse que el objetivo general de este informe ha sido completado satisfactoriamente, por medio de la conceptualización, estado actual, elementos, riesgos y consecuencias de la Subcontratación.

Junto con lo anterior, es posible aseverar que la hipótesis presentada al inicio de este informe, que establecía que el subcontrato favorece directamente la precarización de las condiciones de cada trabajador, ha sido verificada, conforme al análisis de todos los elementos presentados anteriormente.

Frente a esta situación actual, el autor se permite presentar una serie posibles soluciones que logren revertir las consecuencias que se han expuesto respecto a la Subcontratación y los trabajadores subcontratados.

Dado que se ha verificado que en el estado actual en el que se encuentra la legislación, relativa al subcontrato, favorece directamente la precarización laboral en áreas como las remuneraciones, la estabilidad y seguridad laboral, la igualdad entre trabajadores, etc. Se hace necesario que, en el marco de la regulación laboral, se instale el subcontrato como un tema central, considerando las consecuencias que para los trabajadores implica este régimen, e incluso los efectos sociales que trae consigo, puesto que de este régimen laboral nace la imposibilidad de organización y la incapacidad para ejercer los derechos que, aunque constitucionalmente consagrados, se ven mermados por el subcontrato. Concibiendo el subcontrato como una forma institucionalizada de explotación, se cree necesario que para evitar que éste siga aportando a la precarización laboral, debe reformularse la ley de subcontratación, poniendo fin a esta relación laboral para así poder hacer efectivo el empoderamiento de los trabajadores por medio de

la concretización de sus derechos de sindicalización, seguridad y estabilidad laboral.

Se reconoce que dichas medidas deben ser sistemáticas, por lo que en virtud del buen desarrollo de estas soluciones propuestas, se incorporan otro tipo de soluciones menos drásticas y de más fácil aplicación. Entre estas medidas se encuentran: Una fiscalización de la Dirección del Trabajo en estas materias, por medio de la internalización, para así hacer efectiva la protección de los trabajadores en el desarrollo de sus condiciones laborales. Por otro lado, se sugiere el establecimiento, en la propia legislación, de criterios precisos, que logren evitar el encubrimiento de la relación laboral. Se agrega, además, una sugerencia del Profesor Ugarte, quien señala que “Una solución, políticamente muy interesante y novedosa, expresión de un derecho fundamental en lo laboral de no-discriminación arbitraria ("a igual trabajo, igual remuneración"), y que evita de paso que el negocio de la triangulación laboral se centre en la precariedad laboral, sería derechamente exigir en que se incorpore al proyecto de ley la denominada "equiparación salarial para igual trabajo", de modo tal que, de realizar la misma tarea, el trabajador subcontratado o suministrado tenga derecho a recibir igual remuneraciones que el trabajador directamente contratado por la empresa mandante o usuaria”<sup>13</sup>

Presentadas las sugerencias para la solución del problema expuesto en este informe, se cree que los efectos de la subcontratación pueden corregirse, logrando que la legislación laboral se enfoque, principalmente, en la protección y aseguramiento de las condiciones laborales en las que el trabajador se desarrolla, teniendo como principios fundamentales las garantías que nuestra Carta Fundamental les ha consagrado.

---

<sup>13</sup> Ugarte Cataldo, José Luis. 2006. Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores (En línea) [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122006000100002&script=sci_arttext) [Fecha de consulta: 9/12/2014]

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. 2009 Curso de Investigación Jurídica, Santiago de Chile, Legal Publishing.
- Durán, G. 2013 Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655. Fundación SOL. Santiago de Chile.
- Farías, C. 1998 La Subcontratación. En Facultad de Ciencia Jurídicas Universidad de Antofagasta, Serie Seminarios N° 11. Seminarios Derecho del Trabajo.
- González, C. 1998 Notas sobre empleo precario, EN: *Economía y Trabajo en Chile*, P.E.T. Informe Anual N°7, 1997-1998.
- Thayer, W. 1994 Orígenes, evolución y perspectivas del derecho laboral chileno, Santiago de Chile, Estudios públicos.
- Ugarte, J. L. 2006. Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. (En línea)  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122006000100002&script=sci_arttext)  
[Fecha consulta: 9 de diciembre de 2014]