

ASPECTOS RELEVANTES SOBRE EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema (Rol Nro. N°28.782-2021) sobre el trabajo en régimen de subcontratación, en **PARRAGUEZ&MARIN** le explicamos los principales aspectos a tener en consideración sobre el tema:

- A. Debemos recordar que el **trabajo en régimen de subcontratación** es aquel que realiza un trabajador contratado por una empresa contratista o subcontratista, la que a su vez tiene un acuerdo contractual para realizar obras o servicios habituales o continuos por su cuenta y riesgo, y con sus trabajadores, para otra empresa, llamada empresa principal. En este caso, la empresa principal tiene una serie de **responsabilidades** en materia de obligaciones laborales, previsionales y seguridad laboral.
- B. La Corte Suprema ha indicado que todo análisis **en materia de subcontratación debe abordarse desde la perspectiva del trabajador y en busca de su mayor protección**. En este sentido, anteriormente ha resuelto que la **definición legal de subcontratación tiene como punto de partida la prestación de servicios del trabajador**, en la medida que se enmarquen en labores que impliquen no sólo permanencia, sino también periodicidad y alguna secuencia en el tiempo, y, fundamentalmente, **vinculación con el proceso productivo en el cual se ha originado el encargo por parte del dueño de la obra**.
- C. El máximo tribunal también ha indicado que **los requisitos para que se configure el trabajo en régimen de subcontratación** son los siguientes:
- Que exista una relación en la que participe una empresa principal y una empresa contratista, que es el empleador del trabajador subcontratado.
 - Que entre la empresa principal y la empresa contratista exista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, mediante el cual desarrolla una obra o servicio que motivó el contrato.
 - Que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal.
 - Que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación.
 - Que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo de la empresa contratista o subcontratista.
 - Que el trabajador sea subordinado y dependiente de la empresa contratista, que es su empleador.
- D. Sobre el trabajo en régimen de subcontratación, es importante considerar que:
- **El concepto de “acuerdo comercial” se ha entendido de manera amplia**. Así, sobre el tipo de acuerdo contractual que debe existir entre las empresas, la Corte de Apelaciones de Concepción -y posteriormente no modificado en la sentencia de la Corte Suprema- estableció que un contrato de franquicia obligaría a cumplir con las normas de subcontratación (Rol Nro. 518-2020).
 - **No es relevante el lugar donde se realice la obra o faena**. La Corte Suprema ha resuelto que se configura la subcontratación cuando los servicios se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra. Lo importante es que la empresa principal se reserve para sí, algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista, en cuanto le permita fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo (Rol Nro. 29.887-2019).
 - **Las facultades propias del empleador deben ser ejercidas por la empresa contratista y no por la empresa principal**, según ha indicado la Dirección del Trabajo (Ord. Nros. 5.086 y 5.313, de 2018).