

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°168  
Semana del 16 de febrero de 2021

## REQUISITOS PARA QUE PROCEDA EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

A propósito de una reciente sentencia de la Corte Suprema ([ROL Nro. 29.887-2019](#)) sobre el trabajo en régimen de subcontratación y sus requisitos, en PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos a tener en consideración:

- 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.

- La Corte Suprema comienza su análisis indicando que **en materia de subcontratación debe abordarse desde la perspectiva del trabajador**, es decir, de la regulación de la actividad mirada como una organización de medios en busca de la mayor protección del dependiente.

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**.

- Asimismo, el máximo tribunal indicó que **los requisitos para que se configure el trabajo en régimen de subcontratación** son los siguientes:
  - a) Que exista una relación en la que participe una empresa principal y una empresa contratista, que es el empleador del trabajador subcontratado.
  - b) 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.
  - c) Que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal.
  - d) Que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación.
  - e) Que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo de la empresa contratista o subcontratista.
  - f) Que el trabajador sea subordinado y dependiente de la empresa contratista, que es su empleador.
- En cuanto al requisito de la letra d), esto es que **las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal**, el máximo tribunal mantuvo su criterio del último tiempo -que concuerda con el adoptado por la Dirección del Trabajo (Dictamen N° 141/5, de 2007)-, en el sentido que **se configura la subcontratación cuando los servicios se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra**.

En otras palabras, en contexto de la subcontratación, **tiene el carácter de empresa principal, no sólo aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, sino que también lo es, la entidad que se reserva para sí, algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista**, en cuanto le permite fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo, lo que en definitiva está relacionado con el fin que persigue y en el cual tiene un interés propio comprometido.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo [marin@parraguezymarin.cl](mailto:marin@parraguezymarin.cl)