



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

**LA EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA O SUBSIDIARIA DE
LA EMPRESA MANDANTE EN LOS CASOS DE SUBCONTRATACIÓN**

POR: ALEJANDRO ALCIDES SILVA ACUÑA

Tesis presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo para
optar al Magister en Derecho de la Empresa

PROFESOR GUÍA:

Sr. Andrés Fuentes.

Marzo 2026

Concepción



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

© Se autoriza la reproducción de fragmentos de esta obra para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

Dedicatoria:

A Dios, mi Padre, el arquitecto de lo perfecto (Juan 3.16). A mis Padres Pedro e Imelda, por creer en mí cuando todo era solo un sueño.

A mi amada Constanza Fernanda, por la contención, la fe y por ser el amor de mi vida. A Trinidad Aurora, mi motor: todo este esfuerzo es tuyo hija amada. Que mi techo sea siempre tu piso.

Te amo tres millones



Índice.	Pág
Resumen	V
Abstrac	VI
Introducción.....	1
Capítulo I	7
Normativas y Leyes chilenas que regulan la subcontratación en el ámbito laboral y empresarial	7
Subcontratación.....	10
Intervinientes en la Subcontratación.....	13
Presupuestos necesarios para la existencia de subcontratación en Chile.	14
Existencia de un vínculo contractual	14
Autonomía y riesgo por parte de la empresa contratista y subcontratista	15
Presupuesto de permanencia, continuidad y habitualidad	15
Presupuesto como elemento locativo	20
Críticas a la subcontratación	22
Triangulación de la empresa	25



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

Capítulo II	28
Límites y responsabilidad de la empresa mandante	28
Límite con los trabajadores contratados y subcontratados	28
Responsabilidad de la Empresa Principal en la Subcontratación	31
Aspectos responsables de la Empresa Principal	34
Naturaleza jurídica de la responsabilidad de retención de la empresa mandante	41
Responsabilidad de la mandante en solicitar la información	44
Comentarios Finales	46
Referencias Bibliográficas	48



Resumen:

Desde la década de 1980, Chile ha experimentado una reconfiguración de las estructuras empresariales, impulsando la externalización de actividades productivas para optimizar costos y especializarse. De acuerdo con ello, el escenario actual muestra que, en 2025, aproximadamente el 15,5% de los asalariados chilenos operaban bajo el esquema de subcontratación, destacando el sector minero con más del 50% de su fuerza laboral desempeñando funciones bajo este régimen. El concepto de subcontratación se define como la contratación de una empresa a otra para realizar obras o servicios por su cuenta, manteniendo el trabajador una relación de subordinación directa con el contratista. Este régimen se encuentra regulado por la ley 20.123, que modificó el código del trabajo para establecer la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa mandante en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Para que opere este régimen deben concurrir presupuestos como un vínculo contractual, autonomía y riesgo del contratista, y habitualidad en la prestación. El elemento determinante es la integración funcional al proceso productivo, independiente del lugar físico. Pese a los avances existen críticas respecto a la precarización laboral y la triangulación que dificulta la identificación del empleador real. Como contrapartida, la jurisprudencia actúa aplicando el principio de supremacía de la realidad para evitar simulaciones. Con ello, finalmente la empresa mandante tiene límites estrictos y no



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

puede ejercer dirección sobre los trabajadores subcontratados, pero mantiene una obligación indelegable en materias de higiene seguridad y protección de la vida.

Abstract:

Since the 1980s, Chile has undergone a reconfiguration of its business structures, driving the outsourcing of productive activities to optimize costs and specialize. Accordingly, the current scenario shows that, in 2025, approximately 15.5% of Chilean salaried workers were employed under subcontracting arrangements, with the mining sector standing out, where more than 50% of its workforce performed functions under this system. Subcontracting is defined as the hiring of one company by another to perform work or services on its behalf, with the worker maintaining a direct subordinate relationship with the contractor. This system is regulated by Law 20.123, which amended the Labor Code to establish the joint and several or subsidiary liability of the contracting company in fulfilling labor and social security obligations. For this system to operate, certain conditions must be met, such as a contractual relationship, autonomy and risk on the part of the contractor, and regularity in the provision of services. The determining factor is functional integration into the production process, regardless of the physical location. Despite the progress made, there is criticism regarding job insecurity and the triangulation that makes it difficult to identify the actual employer. In response, the courts apply the principle of the supremacy of reality to prevent misrepresentation. As a result, the contracting company has strict limits and cannot exert control over subcontracted



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

workers, but it maintains a non-delegable obligation regarding health, safety, and life protection.



Introducción:

Desde la década de 1980, en Chile, se ha experimentado un crecimiento progresivo del capitalismo global, el cual, de manera sigilosa, ha ido configurando nuevas demandas y modalidades en el ámbito del mercado. Este fenómeno ha impulsado la reconfiguración de las estructuras empresariales, afectando directamente su proceso productivo. Desde esta perspectiva es que ha emergido un proceso de externalización de ciertas actividades productivas, lo que ha permitido la apertura de las compañías a nuevos enfoques organizacionales. Atrás quedó la época de las empresas con estructuras rígidas y cerradas. Hoy ese modelo ha dado paso a una organización mucho más dinámica y descentralizada donde lo común es apoyarse en redes de proveedores y subcontratar aquellos servicios que no forman parte del corazón del negocio. Eadsta transformación ha sido clave para que las compañías puedan volcar todos sus recursos en sus procesos productivos críticos. Al mismo tiempo han desarrollado nuevas formas de gestionar y supervisar sus operaciones, valiéndose principalmente de la contratación de personal indirecto para mantener el control sin perder flexibilidad.

Es en este contexto que la subcontratación ha emergido como una práctica empresarial común en diversos sectores, permitiendo a las empresas optimizar costos y especializarse en actividades sin asumir los riesgos y responsabilidades inherentes a todas las áreas de operación.



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

La subcontratación se define como la contratación por parte de una empresa a otra, para que esta realice ciertas obras o servicios por su cuenta y con sus trabajadores. En este contexto, el trabajador tiene una relación de dependencia y subordinación con su empleador directo que es el contratista o subcontratista.

Para poder declarar a una empresa como mandante en un régimen de subcontratación, se deben cumplir ciertos requisitos, los cuales no necesariamente deben encontrarse de manera simultánea. Dentro de estos, el más característico corresponde al vínculo de subordinación y dependencia que se establece entre el dependiente que labora con la empresa contratista o subcontratista.

Si bien diversos autores, destacan los beneficios que aportaría este tipo de régimen contractual en la optimización de algunas actividades económicas, la subcontratación ha generado controversias jurídicas, particularmente en lo que respecta a la responsabilidad de las empresas mandantes frente a sus subcontratistas y trabajadores.

Adquiere aún mayor relevancia, cuando se analizan las cifras a nivel nacional de acuerdo con los regímenes contractuales. Hoy en día en nuestro sistema nacional la subcontratación, es una práctica común en los diferentes sectores productivos, ejemplos son, el área de la minería, construcción, agricultura y en términos generales aquellas empresas que deciden delegar ciertas funciones y así lograr maximizar las utilidades, logrando así una ventaja comparativa con otras empresas.



Estudios recientes avalan que la subcontratación y la externalización de ciertos servicios se han consolidado como piezas claves del mercado laboral nacional, quedando de manifiesto que es un fenómeno con tendencia al alza durante los últimos años. Es así como, según el informe del Observatorio de Coyuntura Económica y Laboral de la Universidad Diego Portales elaborado en 2025, en Chile existía un total de 1.071.128 personas empleadas bajo un esquema de subcontratación, lo que representa un 15,5% del total de trabajadores asalariados del país. Así mismo, el sector más predominante en cuanto a este tipo de régimen contractual es el sector minero, donde más del 50 % de los trabajadores son subcontratados, donde, además en su mayoría desempeñan funciones de mediana calificación¹.

De acuerdo con ello, es que se hace imprescindible la creación de mecanismos que garanticen el acceso y aplicabilidad en temas de derechos laborales para la población trabajadora.

El marco normativo vigente en muchas jurisdicciones establece un régimen de responsabilidad que puede ser solidaria o subsidiaria dependiendo de las circunstancias y la interpretación de los tribunales.

Es por ello, que la figura de la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa mandante frente a los trabajadores subcontratados ha sido objeto de amplio debate

¹ Bravo J. Enfoque laboral N°59: Tercerización: caracterización y evolución de las relaciones laborales multipartitas. Santiago: Observatorio de Coyuntura Económica y Laboral, Universidad Diego Portales; 2025. Disponible en: <https://ocec.udp.cl/proyecto/enfoque-laboral-no59-tercerizacion-caracterizacion-y-evolucion-de-las-relaciones-laborales-multipartitas/>



doctrinal y jurisprudencial, en efecto, en numerosos casos los empleados que prestan servicios bajo dependencia de un contratista o subcontratista no acceden a los derechos laborales y previsionales que les corresponden por ley. Esta situación ha motivado a una revisión constante de los lineamientos jurisprudenciales y de la doctrina especializada sobre la extensión y el alcance de dicha responsabilidad. No obstante aún persisten vacíos normativos y desigualdades en la interpretación de las disposiciones legales lo que genera preocupación tanto desde la perspectiva de los contratistas como de quienes prestan sus servicios en régimen de subcontratación. Esto ha desencadenado desafíos significativos en términos de responsabilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente cuando se presenta una separación clara entre las entidades empleadoras y los trabajadores efectivos. En este marco, la legislación chilena ha establecido un régimen jurídico que permite, en ciertos casos, la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa mandante por las obligaciones laborales de sus subcontratistas.

En razón de lo anterior en Chile, el año 2006 se dicta la ley 20.123, que surge como un marco normativo destinado a regular el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorias y el contrato de trabajo de servicios transitorios ². En ella se define la figura del trabajo en régimen de

² Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N° 20.123: Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Santiago: Gobierno de Chile; 2006. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080>



subcontratación y se sanciona la simulación, así como también se regula el trabajo de servicios transitorios, figura establecida de forma excepcional y por tiempo limitado, con el propósito de proteger al trabajador frente a empleos inestables y vulnerables. Esto constituye un aspecto clave, pues modificó el código del trabajo para establecer la responsabilidad solidaria de la empresa mandante en el cumplimiento de las obligaciones laborales respecto de los trabajadores subcontratados. Su creación tuvo como principal objetivo evitar la explotación laboral y proteger a los trabajadores subcontratados del posible abuso, particularmente en materias de pago de remuneraciones, acceso a seguros de salud pago de cotizaciones previsionales y otros derechos laborales. Sin embargo, la aplicación de esta normativa ha sido objeto de controversia y ha generado diversas interpretaciones tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

La principal problemática que presenta la legislación es la poca certeza en cuanto a la extensión de la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa mandante, la que dependerá muchas veces de la interpretación que realicen los Tribunales de Justicia, lo que se analizará caso a caso. Si bien el legislador estableció un principio general de solidaridad, su aplicación dependerá de un análisis exhaustivo de los hechos, como la modalidad de la subcontratación, pero por, sobre todo, si existió una conducta negligente en la supervisión del cumplimiento de las normas laborales. Sumado a esto existe deficiente regulación según el área económica, en algunos casos, la normativa es carente de precisión lo que genera un escenario de riesgo imprevisible para la empresa mandante y para el trabajador.



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

En términos prácticos, las empresas mandantes se ven enfrentadas a un escenario de alta complejidad en el que, al contratar a un subcontratista, deben asegurarse de que este cumpla con todas las obligaciones laborales y previsionales, o asumir la responsabilidad por incumplimientos que pueden no ser directamente suyos.

Por otro lado, los trabajadores subcontratados frecuentemente se encuentran en una situación de vulnerabilidad, ya que en este escenario se puede generar una falta de conexión entre la fuente laboral y quien contrata los servicios, como también con el cumplimiento de las garantías laborales.

De acuerdo con ello, la responsabilidad solidaria o subsidiaria se presenta como un mecanismo legal de protección para los trabajadores subcontratados, pero también representa un desafío para las empresas mandantes, que deben navegar por un terreno jurídico incierto. La divergencia en las interpretaciones judiciales y la falta de claridad en la legislación sobre las condiciones exactas en las que se aplica la responsabilidad solidaria o subsidiaria contribuyen a la inseguridad jurídica que enfrentan los actores involucrados.

El presente escrito tendrá la siguiente estructura. Con el objetivo de analizar los límites legales establecidos en el ordenamiento jurídico chileno para las empresas mandantes, en el contexto de subcontratación, constará de una primera parte o capítulo en donde se pretenderá describir las implicancias jurídicas y responsabilidades asociadas al régimen de subcontratación y las empresas triangulares. Y una segunda parte, se centrará en los límites y responsabilidad de la empresa mandante.



CAPITULO I

Normativas y Leyes chilenas que regulan la subcontratación en el ámbito laboral y empresarial

En Chile, la subcontratación laboral está regulada por diversas leyes y normativas que buscan controlar las relaciones laborales, proteger los derechos de los trabajadores y establecer la responsabilidad de las empresas principales respecto a los contratistas y subcontratistas. De acuerdo con ello, se hace necesario comprender las principales normativas y regulaciones, que se enmarcan en el contexto nacional, para la subcontratación en el ámbito laboral y empresarial. A se estructuración, se describen las más relevantes:

- **Código del Trabajo:**

El Código del Trabajo es la ley principal que regula las relaciones laborales en Chile. Dentro de este código³, los artículos relevantes para la subcontratación son:

- **Artículo 183-A:** Regula las condiciones para que una empresa pueda subcontratar servicios y establece los límites y responsabilidades de la empresa mandante.

³ . Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo. Santiago: Gobierno de Chile; 2018. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf



- **Artículo 183-B:** Define la responsabilidad subsidiaria y solidaria de la empresa mandante respecto a las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista o subcontratista.

- **Artículo 183-C:** Regula el derecho de la empresa mandante a solicitar información a los contratistas y subcontratistas sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

- **Ley N ° 19.759:**

Esta ley si bien no regulo expresamente la subcontratación, vino reforzar el marco general de tutela laboral sobre el cual, posteriormente, se estructuró la responsabilidad de la empresa principal, particularmente en un contexto donde comenzaban a intensificarse las normas de la descentralización productiva y externalización de servicios. Constituyendo así, un antecedente normativo previo a la regulación específica del trabajo en régimen de subcontratación, incorporada posteriormente por la ley 20.123 ².

- **Ley N ° 20.123:**

La Ley N ° 20.123 introdujo en el ordenamiento jurídico chileno una regulación específica destinada a normar el trabajo en régimen de subcontratación y el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, incorporando al código del trabajo de Chile un conjunto de disposiciones orientadas a resguardar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores involucrados en esta forma de organización productiva. Entre sus aspectos principales, establece un sistema de responsabilidad para la empresa principal



respecto de las obligaciones laborales y previsionales que afectan al contratista y subcontratista, distinguiendo entre responsabilidad solidaria y subsidiaria conforme al cumplimiento de los mecanismos de control legalmente previstos. Asimismo, regula la actividad de la empresa de servicios transitorios, definiendo las hipótesis en que procede la puesta a disposición de trabajadores a una empresa usuaria y fijando requisitos legales para su funcionamiento ².

- **Decreto Supremo N ° 594:**

Este reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, lo que también incluye a los trabajadores subcontratados. El cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral es una responsabilidad de la empresa principal, que debe asegurarse de que los contratistas y subcontratistas cumplan con estas normativas ⁴.

- **Decreto Supremo N ° 76:**

Este decreto regula la aplicación del artículo 66 bis, de la ley 16.744 en faenas donde concurren trabajadores de distintos empleadores, bajo régimen de subcontratación. Esta normativa establece obligaciones específicas para la empresa principal, en materia de gestión preventiva, coordinación de seguridad laboral y control de riesgos. Su aplicación ha promovido la adopción de estándares

⁴ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N ° 19.759: Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a nuevas modalidades de contratación, derecho de sindicación y derechos fundamentales del trabajador. Santiago: Gobierno de Chile; 2001. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=190282>



internacionales de seguridad y salud ocupacional en empresas de distintos tamaños y sectores ⁵.

- **Decreto Supremo N ° 40:**

Este constituye una norma histórica. Su gran relevancia se justifica, ya que tuvo importancia en la aplicación de normas relacionadas con la seguridad laboral, imponiendo obligaciones generales de previsión y resguardo, respecto de todos los trabajadores que desarrollan labores de una misma faena ⁶. Este decreto supremo actualmente se actualiza en el decreto supremo N ° 44.

La Subcontratación

Según la Real Academia Española (RAE), la subcontratación se define como “la acción y efecto de subcontratar, lo que implica que una empresa contrata a otra para realizar obras o servicios asignados originalmente a la primera”.⁷

Así mismo, el Código del trabajo en el párrafo 1° del título VII, del libro I, define al régimen de subcontratación, como 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

⁵ Ministerio de Salud. Decreto Supremo N ° 594: Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Santiago: Gobierno de Chile; 1999. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766>

⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N ° 40: Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 1969 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130>

⁷ Real Academia Española. *Subcontratación*. En: Diccionario de la lengua española [Internet]. Madrid: Real Academia Española; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://dle.rae.es/subcontrataci%C3%B3n>



ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo 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 ⁸.

En el mismo sentido, la dirección del trabajo en su ordinario 141/5, en el que se fija el sentido y el alcance del artículo 183-A, señala que estaremos en presencia de trabajo en régimen de subcontratación cuando las obras o servicios que deban ejecutar y o prestar los respectivos trabajadores, sean realizadas en forma permanente o habitual para las empresas principal entendiéndose que revisten tales características aquellas cuyo desarrollo implica permanencia habitualidad periodicidad o alguna secuencia en el tiempo esto es que no se realicen o respondan a necesidades específicas extraordinarias u ocasionales ⁹.

La subcontratación, concebida como un modelo de organización productiva, ha provocado una transformación sustantiva en la estructura interna de la empresa, al promover la desconcentración de determinadas unidades de producción y la reorganización funcional de sus procesos. Este fenómeno ha facilitado el desarrollo de una forma contemporánea de tercerización, con impactos relevantes en los

⁸ Dirección del Trabajo (Chile). *Código del Trabajo: párrafo 1° del Título VII, del Libro I. Art. 183-A. Subcontratación* pp 105. [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2018 Oct [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf

⁹ Dirección del Trabajo (Chile). ORD N° 141/05: Trabajo en régimen de subcontratación. Conceptos y requisitos [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2006 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-94268.html>



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

ámbitos administrativo, jurídico y tributario, redefiniendo las relaciones entre la empresa principal y los distintos agentes que intervienen en la cadena productiva.

Sin perjuicio de lo anterior, desde una perspectiva crítica, la subcontratación ha sido asociada a procesos de precarización laboral, especialmente cuando su implementación responde a estrategias orientadas a la reducción de costos laborales. En tales casos, los contratistas o subcontratistas no siempre observan los mismos estándares de cumplimiento normativo que la empresa principal, situación que ha quedado en evidencia en fiscalizaciones efectuadas por la Dirección del Trabajo, particularmente en lo relativo al incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, tales como la provisión de elementos de protección personal. Ello contribuye a debilitar la eficacia de la normativa laboral y a incrementar la vulnerabilidad de los trabajadores involucrados.

Adicionalmente, este modelo ha sido utilizado de manera instrumental para encubrir relaciones laborales genuinas, mediante la creación de estructuras societarias carentes de sustancia económica real, con el objeto de eludir responsabilidades laborales y previsionales. Esta fragmentación empresarial incide, asimismo, en el ejercicio de los derechos colectivos, al dificultar la constitución de organizaciones sindicales y disminuir su capacidad de negociación, afectando tanto el quórum como la fuerza representativa de los trabajadores. En este contexto, la negociación colectiva con la empresa subcontratista se presenta como sustancialmente distinta y, en general, menos eficaz que aquella entablada con la empresa mandante,



existiendo un vacío estructural en cuanto a la equivalencia de prestaciones. Finalmente, frente a escenarios de insolvencia del contratista, el ejercicio efectivo de los derechos laborales por parte de los trabajadores se torna particularmente complejo, aun cuando la empresa principal participe de manera determinante en el proceso productivo ¹⁰.

Intervinientes en la Subcontratación:

1. Empresa Principal: Conocida también como mandante, en su calidad de dueña de la obra, empresa o faena encarga a una empresa contratista la ejecución de obras o servicios propios de su giro, manteniéndose como garante respecto de los derechos de los trabajadores subcontratados.
2. Empresa contratista y sus trabajadores: es aquella que en tenor de un contrato celebrado (civil o comercial) con la empresa mandante, asume la ejecución de labores o servicios externalizados, empleando trabajadores por cuenta y riesgo propio.
3. Empresa subcontratista: es aquella empresa que participa e interviene cuando la empresa contratista, a su vez, encarga total o parcialmente la ejecución de la obra o servicio que le ha sido encomendada por la empresa principal, empleando trabajadores bajo su dependencia y subordinación.

¹⁰ Dirección del Trabajo. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Dirección del Trabajo. Recuperado el 03/20/2026, de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97627_archivo_01.pdf



Presupuestos Necesarios para la Existencia de Subcontratación en Chile.

1. **Existencia de un vínculo contractual:** Para que el régimen jurídico analizado comience a operar, resulta indispensable la concurrencia de un contrato de naturaleza civil o comercial que defina la relación jurídica entre las partes, así como el objeto consistente en la ejecución de una obra o la prestación de un servicio determinado. La existencia de un acuerdo de voluntades ya sea de carácter consensual o solemne, escriturado o no, constituye un elemento relevante de convicción respecto del nacimiento de obligaciones recíprocas entre las partes, tal como lo ha sostenido la Corte Suprema en la sentencia Rol N ° 1.791-2011, dictada en sede de casación en el fondo³. Ahora bien, en la práctica, es frecuente constatar situaciones en las que, aun configurándose un régimen de subcontratación, no existe un contrato de prestación de servicios formalmente escriturado. En tales casos, la relación contractual suele materializarse a través de instrumentos alternativos, tales como órdenes de compra u órdenes de servicio, o incluso mediante intercambios de correos electrónicos, a través de los cuales las partes ratifican la existencia de un acuerdo de voluntades. Dichos medios resultan jurídicamente idóneos para acreditar la formación del consentimiento contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.438 del Código Civil¹¹.

¹¹ Carvajal R. Artículos. 1437 y 1438 del Código Civil: “Contrato” y “convención” como sinónimos en materia de fuentes de las obligaciones. Revista chilena de derecho [online]. 2007, vol.34, n.2, pp.289-302. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372007000200004>.



2. **Autonomía y riesgo por parte de la empresa contratista y subcontratista:** La empresa encargada de ejecutar las obras o prestar los servicios debe contar con los recursos materiales, técnicos y humanos suficientes para el adecuado cumplimiento de las obligaciones asumidas en el contrato de prestación de servicios celebrada con la empresa principal o contratista. En este sentido, el desarrollo de las actividades pactadas en el contrato de prestación de servicios exige que dicha empresa actúe con plena autonomía organizativa, ejerciendo de manera independiente la dirección, administración y control de su estructura productiva. Asimismo, resulta consustancial a este modelo contractual que la empresa contratista o prestadora de servicios asuma los riesgos propios del negocio, tanto en el plano económico como operativo, desplegando su gestión por cuenta propia y bajo su exclusiva responsabilidad. Esta autonomía funcional y económica constituye un elemento diferenciador esencial frente a figuras jurídicas afines, en particular respecto de aquellas en que la empresa principal interviene de manera directa en la organización del trabajo, lo que podría desdibujar los límites entre una legítima contratación de servicios y supuestos de dependencia o subordinación encubierta, cesión ilegal de trabajadores o una posible simulación de carácter laboral.

3. **Presupuesto de permanencia, continuidad y habitualidad:** La prestación del servicio debe caracterizarse por su permanencia, continuidad y habitualidad. En efecto, el artículo 183-A del Código del Trabajo dispone que quedan excluidas de



su ámbito de aplicación las obras o servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica, lo que permite inferir que el espíritu de la norma exige que la labor desarrollada no sea interrumpida, irregular ni intermitente ⁹. En consecuencia, la ejecución del servicio debe revestir un carácter duradero y continuo, desarrollándose dentro de los plazos y condiciones establecidos en el respectivo contrato de prestación de servicios. La Corte Suprema con fecha 24 de noviembre de 2009, rol N ° 6869-2009 ¹² en la medida en que se encuentre presente la continuidad en dichas funciones, ya que, como se transcribió más arriba, en el evento de tratarse de servicios ocasionales, aislados, que obedecen a una causa específica extraordinaria.¹

Así lo ha confirmado la Excelentísima Corte Suprema por medio de la sentencia del 8 de enero del 2024 rol 139529-2022 (cuarta sala) *“la parte final del inciso primero del artículo 183-A del Código del Trabajo ¹³, excluye la aplicación de las normas que reglamentan el régimen de subcontratación a “las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica”, excepción que fue agregada mediante veto presidencial durante la tramitación de la Ley N°20.123, que buscaba determinar “la aplicación de las normas relativas a la subcontratación, en cuanto no se incluye en esta categoría a aquellas relaciones jurídicas que se*

¹² Corte Suprema. Casación Fondo: rol N ° 6869-2009; Santiago, Chile. [2009. 11.24.], Oficina Judicial Virtual. Disponible en: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#>

¹³ Corte Suprema. unificación de Jurisprudencia: rol N °139529; Santiago, Chile. [2023. 01.24.], Oficina Judicial Virtual. Disponible en: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#>



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

traban entre la empresa principal y el contratista, de modo discontinuo o esporádico. Esto es, cuando se trata de servicios ocasionales, aislados, que obedecen a una causa específica extraordinaria, que se expresa en un contrato civil o comercial, con un objeto determinado y que queda limitado en el tiempo, en cuanto estos quedan ordenados por la naturaleza de la urgencia o de las necesidades esencialmente transitorias o breves a que responden. Por el contrario, aquellas prestaciones que impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia en el tiempo, como aquellas otras que exceden de la brevedad, especificidad o transitoriedad de las mismas, quedan comprendidas en el régimen de trabajo en subcontratación. La propuesta se funda en que el criterio que mejor posibilita determinar con certeza la presencia de trabajo en régimen de subcontratación es el de la habitualidad. Es la permanencia en el tiempo de las labores desarrolladas por los dependientes del contratista para la persona o empresa principal, la que determina la aplicación del estatuto propuesto para el trabajo en régimen de subcontratación, sea que se trate de ejecutar obras o de prestar servicios. Lo verdaderamente relevante, entonces, para efectos de determinar si a una obra o servicio les resulta aplicable el estatuto de subcontratación, es determinar previamente la habitualidad y permanencia en el desempeño de su labor para la empresa principal. Por ello en la expresión 'obras o servicios que se efectúan de manera discontinua o esporádica', que contempla la norma aditiva propuesta, como aquellos asuntos que se excluyen de la subcontratación, no constituye un cambio respecto de la regulación aprobada sobre



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

el particular. Es sólo una precisión. En suma, el texto propuesto supone mayor definición legal en el concepto de subcontratación y, por ende, menor discrecionalidad judicial en su determinación y aplicación, así como en la continuación en la aplicación del criterio de la habitualidad, que deberá ser efectuada caso a caso, tal como hoy ocurre”¹².

Agregó la sentencia que «como ha advertido la doctrina el requisito de la temporalidad en análisis, es uno de límites difusos, pudiendo abordarse desde diferentes perspectivas, como es aquella de la habitualidad de acuerdo al giro del negocio, o de la prestación efectiva de los servicios por parte del trabajador, independiente del contrato comercial entre las empresas, o bien desde la perspectiva de la duración de los servicios comerciales contratados, es lo cierto que, de conformidad a lo señalado en la motivación del veto presidencial, “es la permanencia en el tiempo de las labores desarrolladas por los dependientes del contratista para la persona o empresa principal, la que determina la aplicación del estatuto propuesto para el trabajo en régimen de subcontratación” xx, criterio que recoge la sentencia dictada por esta Corte Suprema en el rol 6869-2009, y traída como contraste a estos autos, agregando que “si las funciones realizadas por los trabajadores del contratista o subcontratista se han originado en el proceso productivo entendido en su amplio sentido desarrollado por la empresa principal, debe entenderse concurrente el régimen de subcontratación con sus consecuencias legales, en la medida en que se encuentre presente la continuidad en dichas funciones».



“El elemento temporal resulta esencial en torno a la determinación de un trabajo en régimen de subcontratación, elemento que se definirá de acuerdo con la forma efectiva en que el trabajador prestó sus servicios en beneficio de la empresa mandante, lo cual tiene pleno asidero con el principio de primacía de la realidad que rige nuestro Derecho del Trabajo. En efecto, cuando nos encontramos en presencia de un caso concreto, el elemento definitorio, si bien será la forma en que el trabajador preste los servicios en beneficio de la empresa mandante, tanto el contrato comercial entre las empresas, los servicios efectivamente contratados por la empresa mandante, la duración del encargo, así como el giro de la empresa mandante, constituirán ‘indicios de habitualidad’ precisamente de la forma en que la relación laboral efectivamente se desarrolló, pudiendo ser determinantes a la hora de definir la existencia de labores habituales o esporádicas”¹⁴.

En consecuencia, la Corte Suprema ha consolidado el criterio de que la aplicación del régimen de subcontratación depende esencialmente de la habitualidad y permanencia de las labores ejecutadas en beneficio de la empresa principal, más que de la calificación formal del contrato. De este modo, solo quedan excluidos de dicho estatuto aquellos servicios verdaderamente ocasionales, esporádicos y transitorios, mientras que toda prestación que se integre de manera continua o

¹⁴ Montenegro-Hunter MF. Límites prácticos al régimen de subcontratación. En: Salinas-Toledo J, Fernández-Contreras S, et al. editores. Subcontratación: límites de la responsabilidad de la empresa principal. Santiago: Libromar; 2018. p. 67–77.



regular al proceso productivo de la empresa mandante debe someterse al régimen de subcontratación, conforme al principio de primacía de la realidad

Presupuesto Como Elemento Locativo:

Los contratistas, subcontratistas y sus trabajadores deben ejecutar labores que se inserten en una obra o faena vinculada al proceso productivo de la empresa principal. Sin embargo, el Código del Trabajo no exige que la prestación de servicios se realice necesariamente en un espacio físico perteneciente a dicha empresa. La doctrina laboral chilena ha sostenido de manera uniforme que el elemento determinante para la configuración del régimen de subcontratación no es el lugar material de ejecución del trabajo, sino su integración funcional al proceso productivo de la empresa principal y el beneficio económico que esta obtiene de dicha actividad.

La literatura especializada en materia de subcontratación laboral sostiene que la noción de “obra o Faena” no debe circunscribirse a criterios estrictamente formales o especiales, sino que debe interpretarse atendiendo a la realidad económica del proceso productivo. Desde esta perspectiva, autores como Ugarte Cataldo¹⁵ han descrito la subcontratación en términos de relaciones laborales triangulares, donde la ejecución de trabajos o servicios por cuenta y riesgo de un contratista refleja una vinculación funcional con la obra o faena de la empresa principal, más allá del

¹⁵ Ugarte Cataldo JL. Las relaciones laborales triangulares en la subcontratación laboral: análisis de la Ley N° 20.123 [Internet]. 2006 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122006000100002&script=sci_abstract



simple lugar físico de desempeño. Asimismo, el análisis doctrinal de la definición del artículo 183-A, demuestra que este concepto legal debe articularse con la actividad económica desarrollada y la función real del trabajador contratado, lo que respalda una interpretación amplia y finalista de “obra o faena” en el contexto normativo vigente ^{16,17}.

Esta interpretación ha sido respaldada por la jurisprudencia de la Corte Suprema, la cual ha sostenido que el régimen de subcontratación resulta aplicable cuando los servicios prestados se encuentran directamente vinculados al giro de la empresa principal y se desarrollan en su beneficio, con independencia del lugar físico específico en que se ejecuten. Así, un trabajador que presta servicios para una empresa principal a través de una empresa contratista, por ejemplo, en instalaciones ajenas como centros comerciales, puede quedar comprendido dentro del régimen de subcontratación, siempre que su labor se integre de manera estable al proceso productivo de aquella.

¹⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Subcontratación y sus efectos en las relaciones laborales en Chile* [Internet]. Santiago: BCN; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.derechopedia.cl/Subcontrataci%C3%B3n>

¹⁷ Rojo EC. *La ley de subcontratación y la tutela del trabajo* [Internet]. 2000 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/c5c1/eb2b64d4f48ff916aacf7d212009c5ad1e7c.pdf>



Críticas a la Subcontratación

La Ley N° 20.123 marcó un hito relevante en la evolución del Derecho del Trabajo chileno al reconocer expresamente la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores como formas lícitas de externalización. Con ello, el legislador buscó adaptar la normativa laboral a los profundos cambios experimentados por la organización productiva, incorporando exigencias destinadas a resguardar los derechos de los trabajadores y a delimitar las responsabilidades de las empresas involucradas. No obstante, un examen detenido de su aplicación práctica permite advertir que la eficacia del modelo normativo vigente es, en varios aspectos, limitada y, en ciertos casos, meramente formal.

Uno de los principales problemas del régimen actual radica en la forma en que se concibe la cesión ilegal de trabajadores. Esta no se configura como una figura claramente delimitada desde el punto de vista normativo, sino que aparece como un supuesto residual, cuya constatación depende del incumplimiento de los requisitos legales de las formas lícitas de externalización. En la práctica, ello facilita que determinadas relaciones laborales se estructuren formalmente como subcontratación o suministro de trabajadores, aun cuando, en los hechos, la empresa principal o usuaria mantenga el control efectivo sobre la prestación de servicios. De este modo, la normativa no logra prevenir de manera eficaz estas prácticas, sino que opera principalmente de forma reactiva, una vez que el conflicto ya se ha manifestado.



A esta debilidad estructural se suma una tensión relevante entre el diseño normativo y su aplicación institucional. Si bien la Dirección del Trabajo ha intentado ejercer un rol activo en la fiscalización de la externalización laboral, verificando la existencia real de subordinación y dependencia, la doctrina jurisprudencial mayoritaria ha restringido estas facultades. Al negar a la autoridad administrativa la posibilidad de calificar jurídicamente la relación laboral y determinar quién es el verdadero empleador, se reduce considerablemente el impacto práctico de la normativa. En consecuencia, la tutela efectiva de los derechos laborales queda supeditada, en muchos casos, a la interposición de acciones judiciales, lo que implica mayores costos, incertidumbre y desgaste para los trabajadores afectados.

Por otra parte, el modelo normativo vigente no aborda de manera suficiente los efectos estructurales de la fragmentación productiva. La coexistencia de distintos estatutos laborales al interior de una misma unidad económica, la desigualdad de condiciones entre trabajadores que realizan funciones similares y las dificultades para el ejercicio efectivo de los derechos colectivos son fenómenos que la regulación actual reconoce solo de manera indirecta. En este sentido, la normativa privilegia mecanismos de responsabilidad patrimonial, pero deja en un segundo plano la protección sustantiva de los derechos laborales y sindicales, que constituyen el núcleo del Derecho del Trabajo.

En definitiva, la regulación de la externalización laboral en Chile presenta una eficacia limitada, en la medida en que logra establecer categorías jurídicas y



responsabilidades formales, pero no impide de manera efectiva la persistencia de prácticas de cesión ilegal de trabajadores. Esta situación evidencia una brecha significativa entre los objetivos declarados por el legislador y los resultados concretos de la aplicación de la norma, poniendo de manifiesto la necesidad de repensar el modelo vigente. Solo a través de un fortalecimiento de los mecanismos de control y de una comprensión más sustantiva de la función protectora del Derecho del Trabajo será posible enfrentar adecuadamente los desafíos que plantea la externalización en las relaciones laborales contemporáneas.

Desde una perspectiva crítica, el principio de la primacía de la realidad, tal como lo desarrolla el profesor Américo Plá Rodríguez, sostiene que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”¹⁸.

Bajo este enfoque, dicho principio se erige como un criterio fundamental para determinar la verdadera naturaleza de la relación jurídica, haciendo prevalecer la realidad fáctica por sobre las calificaciones formales o contractuales que las partes hayan establecido. En el contexto de la subcontratación, esta directriz adquiere especial relevancia, en cuanto permite superar estructuras jurídicas meramente

¹⁸ Plá-Rodríguez A. *Los principios del derecho del trabajo*. 4a ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria; 2015. p. 217.



declarativas que, en ocasiones, pueden desvirtuar la efectiva configuración de las relaciones laborales.

En consecuencia, la aplicación del principio de primacía de la realidad incide directamente en la determinación de la responsabilidad de la empresa principal o mandante, en la medida en que impide que la regulación quede supeditada exclusivamente a una arquitectura formal diseñada por los intervinientes. Por el contrario, exige atender, de buena fe, a las condiciones reales en que se desarrollan las labores, particularmente respecto de los trabajadores que ejecutan funciones en régimen de subcontratación.

De este modo, la empresa principal no solo debe limitarse a una posición pasiva fundada en la autonomía de los contratistas, sino que debe verificar el adecuado desarrollo de las funciones dentro de sus instalaciones, procurando un equilibrio entre el respeto a la autonomía empresarial y el cumplimiento de las responsabilidades que emanan de los principios rectores del Derecho del Trabajo.

Triangulación de la Empresas.

Las relaciones laborales triangulares ponen de manifiesto una transformación profunda en la forma en que hoy se organiza el trabajo, en la que el vínculo jurídico tradicional entre trabajador y empleador ya no siempre refleja con claridad la realidad económica y social en la que la prestación de servicios se desarrolla. Detrás de estas estructuras descentralizadas no existen solo contratos entre



empresas, sino personas que trabajan cotidianamente en contextos productivos complejos, muchas veces sin una identificación nítida de quién asume efectivamente las responsabilidades propias del empleador. Desde una perspectiva dogmática, esta fragmentación interpela directamente al Derecho del Trabajo, pues obliga a revisar categorías clásicas como la subordinación, la dependencia y la noción misma de empleador, las que no pueden comprenderse de manera aislada ni puramente formal. En el ordenamiento jurídico chileno, el régimen de subcontratación busca responder a esta realidad reconociendo que la empresa principal, aun cuando no sea el empleador directo, participa del proceso productivo y se beneficia del trabajo ajeno, lo que justifica la extensión de determinadas responsabilidades laborales y previsionales. Sin embargo, la aplicación de este estatuto exige una lectura sustantiva que atienda a la realidad concreta del trabajo, considerando si el contratista actúa con verdadera autonomía, si asume el riesgo de su actividad y si el servicio prestado posee continuidad y habitualidad, elementos que permiten distinguir una externalización legítima de prácticas que desdibujan la protección del trabajador. En este contexto, la jurisprudencia ha ido construyendo una interpretación que, sin desconocer la libertad de organización empresarial, pone en el centro la experiencia real del trabajador, recordando que la finalidad última del Derecho del Trabajo es otorgar tutela efectiva frente a situaciones de desigualdad estructural. Así, la dogmática de las relaciones laborales triangulares no se agota en la sistematización normativa, sino que se proyecta como una herramienta para restablecer el equilibrio entre eficiencia productiva y protección



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

de la persona que trabaja, reafirmando el carácter humanizador que históricamente ha definido a esta rama del derecho.

En atención a lo anterior la triangulación laboral, más allá de su formulación jurídica o de su justificación como herramienta de eficiencia empresarial, tiene un impacto directo y cotidiano en la vida de quienes prestan servicios bajo estas estructuras. Para el trabajador, la fragmentación del vínculo laboral no es una cuestión abstracta, sino una experiencia concreta de incertidumbre respecto de quién responde por sus derechos, a quién puede exigir estabilidad, o frente a quién puede reclamar cuando estos son vulnerados. Desde esta perspectiva, la triangulación no solo complejiza la identificación del empleador, sino que debilita el sentido mismo de la relación de trabajo como espacio de protección y reconocimiento. Aunque el ordenamiento jurídico chileno ha intentado contener estos efectos mediante el régimen de subcontratación y la atribución de responsabilidades a la empresa principal, en la práctica estas herramientas resultan insuficientes cuando la externalización se transforma en una forma permanente de organización del trabajo. La distancia jurídica entre el trabajador y la empresa que se beneficia de su labor tiende a traducirse en menor estabilidad, mayor rotación y una percepción de remplazo que afecta tanto la dignidad como la seguridad laboral. En este escenario, la dogmática del Derecho del Trabajo no puede permanecer indiferente, pues su función no se limita a ordenar normas, sino a resguardar que, detrás de esquemas contractuales complejos, subsista una tutela efectiva de la persona que



trabaja. Humanizar la crítica a la triangulación implica, entonces, reconocer que la descentralización productiva no es neutral y que, sin controles sustantivos, puede erosionar el equilibrio que el Derecho del Trabajo busca históricamente asegurar entre la organización empresarial y la protección del trabajador como sujeto central del sistema jurídico.

CAPITULO II

Límites y Responsabilidad de la Empresa Mandante

- **Límite con los trabajadores contratados y subcontratados:**

El régimen de subcontratación establece límites claros respecto de la intervención de la empresa principal en la relación laboral de los trabajadores dependientes de contratistas o subcontratistas. En particular, no resulta jurídicamente admisible que los dependientes de la empresa mandante ejerzan funciones permanentes de dirección, control, supervigilancia o impartan instrucciones directas sobre dichos trabajadores, toda vez que ello configuraría elementos propios del contrato de trabajo consagrados en el artículo 7 del Código del Trabajo, especialmente la subordinación y dependencia ¹⁹. La Dirección de Trabajo, ha señalado expresamente que los trabajadores del contratista no pueden quedar subordinados a las decisiones de la empresa principal ni esta ejercer facultades propias del

¹⁹ Barrientos Zamorano M. *Previsibilidad del hecho y del daño*. 2012.



empleador, como la contratación o reemplazo del personal subcontratado ²⁰. Además, el artículo 7° del Código del Trabajo define la relación laboral como aquella en la que el trabajador presta servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, lo que refuerza la idea de que la intervención de la empresa mandante en funciones que impliquen control directo desnaturaliza la verdadera relación laboral ²¹.

En tal escenario, atendido el principio de la primacía de la realidad, la empresa principal podría ver desvirtuada su calidad de tercero ajeno a la relación laboral, exponiéndose a una eventual recalificación como empleadora directa, o incluso a la imputación de figuras ilícitas como la simulación contractual o la cesión ilegal de trabajadores.

No obstante, lo anterior, el ordenamiento jurídico laboral reconoce expresamente que la empresa principal asume una obligación directa e indelegable en materias especialmente sensibles, como la protección de la vida, la salud y la seguridad de todos los trabajadores que prestan servicios en obras o faenas de su propiedad o bajo su control, con independencia de su dependencia laboral formal.

²⁰ Diario Constitucional. DT aclara que la empresa principal carece de facultades para intervenir en la contratación o reemplazo de personal subcontratado [Internet]. 2025 Oct 9 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/2025/10/09/dt-aclara-que-la-empresa-principal-carece-de-facultades-para-intervenir-en-la-contratacion-o-reemplazo-de-personal-subcontratado>

²¹ **Dirección del Trabajo de Chile.** (5 de diciembre de 2025). *Subordinación y dependencia en el contrato de trabajo*. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-128658.html>



En este sentido, el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales²², dispone de manera expresa que los empleadores que contraten o subcontraten la ejecución de obras, faenas o servicios propios de su giro deben fiscalizar el cumplimiento, por parte de contratistas y subcontratistas, de la normativa sobre higiene y seguridad laboral ²³, ²⁴. Para tales efectos, la norma impone la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que abarque a la totalidad de los trabajadores involucrados, cualquiera sea su vínculo de dependencia, cuando el conjunto de estos supere los cincuenta trabajadores ²⁵.

A su vez, el Decreto Supremo N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, refuerza este deber al establecer que la empresa está obligada a mantener condiciones adecuadas que resguarden la vida y la salud de los trabajadores que se desempeñan en sus instalaciones, ya sean dependientes directos o trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas que desarrollan actividades para ella ³. Esta obligación se ve reiterada y sistematizada en el artículo

²² Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Ley N° 16.744* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 1968 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

²³ Superintendencia de Seguridad Social (Chile). Normativa y jurisprudencia: Ley 16.744, artículo 66 bis [Internet]. Santiago: SUSESO; [s.f.] [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-69171.html>

²⁴ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Decreto Supremo N° 76* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 2006 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601>

²⁵ Ministerio de Salud. *Decreto Supremo N° 594* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 1999 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766>



183-D del Código del Trabajo, el cual dispone que la empresa principal deberá responder subsidiariamente por ciertas obligaciones laborales y previsionales respecto de los trabajadores contratistas y subcontratistas en el marco de sus responsabilidades por seguridad y salud laboral y conforme lo establecido, entre otras normas, en el artículo 66 bis de la ley N ° 16.744 y el Decreto supremo N ° 594 de 1999 ^{23, 25}.

De este modo, la normativa laboral es categórica al atribuir a la empresa principal una responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad, configurando un deber de protección que trasciende la estructura formal de la subcontratación y se fundamenta en la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

- **Responsabilidad de la Empresa Principal en la Subcontratación.**

La ley 20.123 regula actualmente la responsabilidad solidaria y subsidiaria en materia de subcontratación. El artículo 183-b del Código del trabajo dice: *“la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales 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...”* ²⁶, limitando tal responsabilidad al tiempo o periodo durante

²⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Código del Trabajo, art. 183 B: Responsabilidad de la empresa principal en subcontratación* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-70698.html>



el cual él o sus trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En este marco normativo nos encontramos con una solidaridad pasiva, cuya fuente es la ley, concepto que el profesor Alessandri describe como la situación en que varios deudores quedan obligados, de manera tal que cada uno responde por el total de la prestación, pudiendo el acreedor exigir íntegramente la deuda a cualquier de ellos ^{27, 28}.

En el contexto la solidaridad pasiva en la subcontratación le otorga una posición de garante a la empresa principal, de lo cual no responde únicamente a una construcción normativa abstracta, sino a la constatación de una realidad social persistente: la situación de especial vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores subcontratados frente al incumplimiento de su empleador directo. En la práctica, cuando la empresa contratista incurre en insolvencia o deja de cumplir sus obligaciones laborales y previsionales, es el trabajador quien soporta de manera inmediata y directa las consecuencias, viéndose privado de ingresos que resultan esenciales para su subsistencia y la de su grupo familiar.

Frente a este escenario, el legislador opta por desplazar parcialmente el riesgo de la actividad económica hacia la empresa principal, en atención a su mayor

²⁷Alessandri A. Tratado de derecho del trabajo. Vol. 2. Santiago: Editorial Jurídica de Chile; 1980.

²⁸ Betancourt RB. Principio de solidaridad en el derecho del trabajo y su proyección en la subcontratación. Rev Derecho Trab Seg Soc [Internet]. 2011 [citado 2026 Mar 20];32(23). Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42898>



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

capacidad organizativa, financiera y de control sobre la obra o faena. La responsabilidad que se le atribuye no se funda en la existencia de un vínculo contractual directo con los trabajadores de la contratista, sino en el beneficio que obtiene de su trabajo y en su posición preeminente dentro de la estructura productiva. De este modo, el Derecho del Trabajo privilegia una lectura material de la relación laboral, atendiendo a la realidad efectiva en que el trabajador presta sus servicios, más allá de las formas contractuales adoptadas.

Si bien esta ampliación de responsabilidad tensiona los principios tradicionales de autonomía empresarial y libertad contractual, dicha tensión resulta jurídicamente justificable a la luz de la finalidad en función del principio protector como piedra angular en el Derecho del Trabajo. La fragmentación productiva y la externalización de servicios no pueden operar como mecanismos que trasladen íntegramente el riesgo empresarial a los trabajadores, quienes carecen, en la mayoría de los casos, de herramientas reales para negociar o prever las consecuencias de un eventual incumplimiento.

En definitiva, la posición de garante atribuida a la empresa principal busca asegurar que los derechos laborales y previsionales no queden reducidos a declaraciones formales, sino que cuenten con efectividad real. Esta opción normativa reconoce que el trabajo no constituye una mercancía más dentro del mercado, sino una actividad estrechamente vinculada a la dignidad de la persona, razón por la cual el



sistema jurídico debe ofrecer respuestas eficaces que eviten el desamparo del trabajador frente a las fallas estructurales del modelo de subcontratación.

- **Aspectos responsables de la Empresa Principal:**

El artículo 183-A del Código del Trabajo marca un punto de partida fundamental al establecer los límites dentro de los cuales debe operar el régimen de subcontratación. Su relevancia no radica únicamente en la definición normativa de esta figura, sino en la necesidad práctica y jurídica de delimitar con claridad quiénes son los trabajadores que efectivamente se encuentran sujetos a dicha modalidad. Lo cual, tiene efectos vinculantes sobre responsabilidad y obligaciones de los empleadores implicados ²⁹. La norma exige identificar no solo de manera formal al trabajador dependiente del contratista o subcontratista, sino que también cómo y cuándo se configura la subcontratación en función de la realidad fáctica de la actividad que presta servicios o ejecuta obras para la empresa principal. Asimismo, la aplicación de esta definición normativa se vincula con las obligaciones adicionales que impone la ley, como la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social en toda la cadena productiva.

²⁹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, art. 183 A: Trabajo en régimen de subcontratación [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; [s.f.] [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080>



Esta identificación no constituye un mero ejercicio formal, sino que representa una exigencia esencial para garantizar la correcta aplicación del régimen y la adecuada protección de los derechos laborales involucrados.

En este contexto, resulta indispensable que, desde el inicio de la relación contractual, se esclarezca de manera precisa qué dependientes prestan servicios bajo el régimen de subcontratación y cuáles no. La falta de una delimitación clara puede generar escenarios de incertidumbre jurídica, afectando tanto a los trabajadores (quienes podrían ver debilitada la tutela de sus derechos) como a las empresas intervinientes, que se exponen a eventuales responsabilidades laborales y previsionales no previstas originalmente. De este modo, la determinación previa de los sujetos comprendidos en este régimen se erige como un elemento clave para la transparencia y seguridad jurídica del sistema.

Respecto a la Responsabilidad subsidiaria, la Dirección del trabajo ha señalado que esta responsabilidad implica que “la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores”. Para hacer efectiva esta responsabilidad subsidiaria el trabajador debe demandar primero al contratista que es su empleador directo, o en su caso al subcontratista, y si este no responde, la acción judicial se encamina hacia la empresa principal. Este entendimiento doctrinal se alinea con la definición administrativa de responsabilidad subsidiaria



que opera como una forma de protección laboral cuando el empleador primario incumple con sus obligaciones ³⁰.

- **Funcionamiento:**

En el marco operativo de la empresa contratista o subcontratista, la externalización cumple un rol central, en la medida en que se expresa a través de su autonomía organizacional y de la potestad propia para estructurar y dirigir su actividad empresarial. Dicha autonomía constituye un elemento esencial para diferenciar un verdadero régimen de subcontratación de otras figuras prohibidas por el ordenamiento jurídico laboral.

En este contexto, el artículo 183-A del Código del Trabajo, establece que la empresa contratista debe encontrarse “dotada de los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad” ⁹. Este requisito, comúnmente denominado elemento funcional, resulta determinante para acreditar la existencia real y efectiva del régimen de subcontratación. Su ausencia o insuficiencia permite, en cambio, presumir la configuración de una cesión ilegal de trabajadores o de un contrato simulado, conductas que el legislador sanciona

³⁰ Dirección del Trabajo Chile. ORD N° 5393/236: Responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 1996 Oct 2 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-152772.html>



expresamente conforme a lo dispuesto en el artículo 507 del mismo cuerpo legal, con multas que pueden fluctuar entre 20 y 300 unidades tributarias mensuales^{31,32}.

Asimismo, el objeto del contrato de prestación de servicios celebrado entre la empresa principal y la empresa contratista debe encontrarse claramente determinado, de modo que permita identificar con precisión las labores externalizadas y los límites de la intervención de cada parte. En este sentido, quedan excluidos del régimen de subcontratación aquellos trabajadores que desempeñan funciones propias de la administración interna de la empresa principal, tales como contabilidad o recursos humanos, salvo que dichas funciones constituyan, de manera excepcional, el objeto específico de un contrato de esta naturaleza.

- **Temporalidad:**

Uno de los elementos centrales para la correcta aplicación del régimen de subcontratación regulado en el Código del Trabajo dice relación con la continuidad y regularidad de la prestación de servicios que el trabajador dependiente del contratista ejecuta en beneficio de la empresa principal. Este aspecto resulta

³¹ Aguila y Cía. Subcontratación y tutela laboral en Chile: cesión ilegal y suministro ilegal de trabajadores [Internet]. 2025 Jul 16 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.aquilaycia.cl/post/subcontrataci%C3%B3n-y-tutela-laboral-en-chile>

³² Dirección del Trabajo (Chile). ¿Qué responsabilidades tiene la empresa principal en subcontratación laboral? [Internet]. 2021 Oct 7 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94236.html>



particularmente relevante no solo para determinar la procedencia del régimen jurídico especial contenido en los artículos 183-A y siguientes, sino también para delimitar el alcance temporal de la eventual responsabilidad que la ley asigna a la empresa mandante. En este sentido, el artículo 183-A del Código del Trabajo establece expresamente una exclusión relevante al señalar que: *“Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica”*⁹. De esta disposición se desprende que el legislador ha optado por restringir la aplicación del régimen de subcontratación a aquellas prestaciones que presenten un cierto grado de estabilidad, permanencia o reiteración en el tiempo, descartando aquellas labores ocasionales o meramente circunstanciales, lo que ha sido confirmado y aplicado también en la jurisprudencia laboral.³³

A su vez, el factor temporal adquiere especial importancia al momento de analizar la extensión de la responsabilidad de la empresa principal. El artículo 183-B del mismo cuerpo legal dispone que *“tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”*⁹. Esta norma introduce un criterio objetivo de delimitación temporal, vinculando directamente la responsabilidad de la

³³ Portal Ijurídica. Cuarta Sala precisa elemento de temporalidad de la subcontratación laboral [Internet]. 2023 Ene 8 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.portal.ijuridica.cl/2024/01/cuarta-sala-precisa-elemento-de-temporalidad-de-la-subcontratacion-laboral/>



empresa mandante con el lapso efectivo en que el trabajador del contratista prestó servicios en su beneficio, lo que refleja la intención de proteger a los y las trabajadores sin extender indefinidamente las obligaciones del mandante en el tiempo.

Sin embargo, la dificultad interpretativa surge al intentar precisar qué debe entenderse por trabajo discontinuo o esporádico, especialmente cuando se trata de determinar si una prestación determinada queda o no sujeta al régimen de subcontratación y, en consecuencia, si genera responsabilidad para la empresa principal. El Código del Trabajo no entrega una definición expresa de estos conceptos, lo que obliga a recurrir a criterios interpretativos de carácter sistemático y finalista.

En esta línea, no basta con atender exclusivamente a la duración cronológica de la prestación, sino que resulta necesario analizar la continuidad funcional de los servicios. Es decir, lo determinante no es tanto el tiempo total durante el cual se ejecuta la labor, sino si esta se desarrolla de manera regular y no ocasional, integrándose al proceso productivo o al giro habitual de la empresa principal. De esta forma, una prestación puede extenderse por un período acotado y, aun así, ser continua, mientras que otra, de mayor duración, podría calificarse como esporádica si carece de regularidad o reiteración.

Este análisis cobra especial relevancia cuando las partes han pactado contratos comerciales o civiles que contemplan la prestación periódica de servicios,



incorporando elementos de habitualidad. En tales casos, la continuidad no se define únicamente por la frecuencia diaria o permanente de la ejecución, sino por la reiteración previsible y organizada de la prestación, enmarcada dentro de una relación contractual estable entre la empresa principal y la contratista.

No obstante, el problema se acentúa en los denominados contratos por obra o faena, modalidad ampliamente utilizada en la práctica. En este tipo de contratos, si bien es posible identificar con claridad el inicio de la prestación y, en términos generales, el modo en que esta concluirá (una vez ejecutada la obra o cumplido el objetivo contractual), no siempre resulta posible determinar con precisión el momento exacto en que cesará la prestación de servicios. Esta indeterminación temporal ha generado controversias respecto de si tales servicios pueden calificarse como continuos o, por el contrario, como esporádicos.

Frente a esta dificultad, parece razonable sostener que el elemento decisivo no es la extensión temporal de la obra, sino la ausencia de intermitencias arbitrarias y la existencia de una prestación que se ejecuta de forma sostenida mientras subsiste la necesidad productiva que la origina. En otras palabras, una obra puede tener un carácter transitorio, pero ello no la convierte necesariamente en esporádica si durante su ejecución la prestación se desarrolla de manera regular y organizada.

Dentro de este mismo orden de ideas, la continuidad de la prestación se encuentra estrechamente vinculada con la naturaleza del servicio y el giro de la empresa contratista. Existen actividades que, por su propia esencia, se ejecutan de manera



continua, pero con carácter extraordinario, como ocurre, por ejemplo, con labores de mantención mayor, seguridad especializada o servicios técnicos específicos. En estos casos, aun cuando la prestación no sea permanente en el tiempo, puede concurrir un elemento de habitualidad suficiente para activar el régimen de subcontratación, en la medida en que dichas labores formen parte de la dinámica productiva recurrente de la empresa principal.

En consecuencia, la calificación de un servicio como discontinuo o esporádico no puede realizarse de manera automática ni exclusivamente formal, sino que exige un análisis caso a caso, atendiendo a la realidad efectiva de la prestación, en coherencia con el principio de primacía de la realidad que informa el Derecho del Trabajo. Solo a partir de este enfoque es posible delimitar adecuadamente la responsabilidad de la empresa principal y evitar interpretaciones restrictivas que desnaturalice la finalidad protectora del régimen de subcontratación.

Naturaleza Jurídica de la Responsabilidad de Retención de la Empresa Mandante.

La Ley N° 20.123 establece un régimen de responsabilidad para la empresa mandante en el contexto de la subcontratación, permitiéndole actuar como garante respecto de las obligaciones que emanan del contrato de prestación de servicios. En este marco, la responsabilidad puede revestir tanto carácter solidario como subsidiario, siendo el ejercicio de los derechos de información y retención mecanismos de resguardo que permiten a la empresa principal verificar el



cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y previsionales derivadas de los contratos civiles o comerciales ⁹. En este sentido, el artículo 183-C del código del trabajo dispone que, en caso de que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de dichas obligaciones, la empresa principal está facultada para retener de los pagos que adeude a aquellos el monto correspondientes a su responsabilidad conforme al régimen legal, y que, de efectuarse dicha retención, quien la practique deberá destinar esos fondos al pago directo del trabajador o de la institución previsional acreedora ⁹. Asimismo, la norma contempla la posibilidad de pagar por subrogación, tanto por parte de la empresa principal como del contratista. A partir de lo anterior, es posible identificar elementos fundamentales como el derecho de información que asiste a la empresa mandante y que la habilita legalmente a ejercer el derecho de retención, así como la cuestión práctica relativa a la efectividad del ejercicio de ese derecho y la forma en que se estructura el cobro de los créditos derivados de los servicios prestados ³⁴.

Así, el derecho de retención varía de acuerdo con los procedimientos que ejerce la empresa mandante. Un ejemplo de ello es lo relativo a la autorización de facturación. De acuerdo con ello, si la empresa emite facturas sin previa verificación de los mecanismos del cumplimiento de las obligaciones previsionales y laborales, el mecanismo de resguardo es ineficaz. Frente a este escenario, las grandes

³⁴ . Dirección del Trabajo (Chile). ¿Qué es el derecho de retención? [Internet]. 2021 Oct 7 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94241.html>



empresas han implementado sistemas de control más sofisticados, basados en plataformas de seguimiento integradas, en ocasiones apoyadas por herramientas de inteligencia artificial, que estructuran el proceso de pago en diversas etapas sucesivas. La fase final está dada por la facturación, validación revisión por parte de recursos humanos, control de gestión, y prevención de riesgos, según se constituya la actividad. Lo anterior permite válida el cumplimiento de las obligaciones laborales, con la finalidad de asegurar el control oportuno de los y trabajadores que se desempeñan bajo el régimen de subcontratación.

Con ello, es común que se establezcan cláusulas destinadas a robustecer la figura de la empresa mandante. Así por ejemplo, se establece la exigencia de garantías, la creación de fondos de reserva, entre otros, con la finalidad de cautelar el cumplimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores.

Responsabilidad de la Empresa Mandante en Solicitar la Información.

Desde una perspectiva normativa, el derecho a la información se encuentra expresamente consagrado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, el cual establece que la empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas acerca del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que les correspondan respecto de sus trabajadores, así como también de aquellas obligaciones que los subcontratistas mantengan con sus respectivos dependientes. Del mismo modo, este derecho se reconoce a los contratistas en relación con sus subcontratistas ^{9, 35}.



Dicha disposición configura una facultad relevante para la empresa mandante, en cuanto le permite exigir al contratista o subcontratista la acreditación periódica del cumplimiento íntegro y oportuno de sus obligaciones laborales y previsionales. Esta acreditación se materializa, por regla general, mediante certificados emitidos por la Dirección del Trabajo a través de documentación idónea que dé cuenta del pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás prestaciones derivadas de la relación laboral ⁹.

De acuerdo con ello, el cumplimiento de las obligaciones se comprueba mediante el certificado F-30, instrumento que permite verificar la existencia de incumplimientos en sus obligaciones. Este certificado lo debe obtener la empresa contratista, por medio de la plataforma de la Dirección del Trabajo, donde se evidenciará la existencia de faltas que pudiesen afectar la protección del trabajador actual. Asimismo, con el objeto de garantizar la autenticidad e integridad del documento, cada certificado cuenta con un folio y un código verificador que permite su validación en línea por parte de la empresa mandante ³⁵.

Por otra parte, y en concordancia con el cumplimiento de esta obligación de control, se emite mensualmente el certificado F30-1, el cual opera como un mecanismo complementario al F-30. Este documento proporciona un detalle pormenorizado de la situación previsional de los trabajadores, incluyendo su individualización, el estado de cumplimiento en materia de salud, AFP y seguro de cesantía, así como la existencia de períodos declarados y no pagados. En términos generales, este



certificado permite obtener una visión integral y actualizada de la situación laboral y previsional de los trabajadores, configurándose como una herramienta clave para la evaluación del riesgo y la eventual configuración de responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa mandante.

Comentarios Finales

Si bien la ley 20.123, se consagra como un avance significativo para la regulación de la subcontratación, actualmente se establecen falencias relevantes al momento de otorgar protección al trabajador. Con ello uno de los principales desafíos legislativos actuales, se enmarca en limitar la ambigüedad respecto a las normas que incluyen la extensión de la responsabilidad solidaria y subsidiaria, la cual, en muchas ocasiones está sujeta a interpretación según su caso particular. Lo anterior, conduce a aspectos como inseguridad jurídica, especialmente en sectores donde la cadena de contratistas es compleja y la responsabilidad puede eludirse. Aun con los esfuerzos por minimizar estas falencias, persisten las brechas entre los objetivos legales y la realidad de la subcontratación. Los intentos de mejora se han centrado en robustecer los mecanismos de control, como el derecho de información y retención mediante certificado de la Dirección del Trabajo, buscando que la empresa mandante actúa como un garante efectivo y no solo formal de los derechos previsionales y laborales. No obstante, el sistema todavía requiere una transición desde una



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

visión puramente patrimonialista hacia una protección sustantiva que impida que la fragmentación empresarial erosione la dignidad y los derechos de quienes prestan servicios bajo este régimen.

En cuanto a la tendencia global actual no es prohibir la subcontratación, sino eliminar el incentivo de usarla para abaratar costos laborales, por lo anterior es que en el derecho comparado cada vez más se inclina a un régimen solidario sobre la subsidiariedad, esto se sustenta en la premisa de que quien obtiene el beneficio final de la prestación es finalmente el dueño de la obra o faena, que es a quien le corresponde asumir íntegramente los riesgos asociados.

Si bien en Chile existe solidaridad esta queda supeditada a que se cumplan los requisitos exigidos por ley y esta solidaridad es subsidiaria al cumplimiento o no a los criterios de exigibilidad establecidos.

La subsidiariedad, si bien se presenta como un incentivo para la fiscalización por parte de la mandante, en la práctica actúa como una limitación a la tutela efectiva del crédito laboral. Al exigir el agotamiento del patrimonio del contratista, se traslada el costo del tiempo y la incertidumbre procesal directamente al trabajador, desvirtuando la naturaleza de subsistencia o función vital de la contraprestación.

En este sentido la tutela efectiva no se agota en la obtención de una sentencia favorable, sino en la realización material, oportuna, íntegra y eficaz de la remuneración o indemnizaciones adeudadas, cuestión que la subsidiariedad posterga en favor de la protección patrimonial de la empresa principal.



Referencias bibliográficas:

1. Bravo J. Enfoque laboral N°59: Tercerización: caracterización y evolución de las relaciones laborales multipartitas. Santiago: Observatorio de Coyuntura Económica y Laboral, Universidad Diego Portales; 2025. Disponible en: <https://ocec.udp.cl/proyecto/enfoque-laboral-no59-tercerizacion-caracterizacion-y-evolucion-de-las-relaciones-laborales-multipartitas/>
2. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N ° 20.123: Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Santiago: Gobierno de Chile; 2006. Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080&utm_source=chatgpt.com
3. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo. Santiago: Gobierno de Chile; 2023. Disponible en: <https://www.mintrab.gob.cl/legislacion-vigente/codigo-del-trabajo/>
4. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley N ° 19.759: Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a nuevas modalidades de contratación, derecho de sindicación y derechos fundamentales del trabajador. Santiago: Gobierno de Chile; 2001. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=190282>
5. Ministerio de Salud. Decreto Supremo N ° 594: Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Santiago: Gobierno de Chile; 1999. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766>
6. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N ° 40: Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 1969 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130>
7. Real Academia Española. *Subcontratación*. En: Diccionario de la lengua española [Internet]. Madrid: Real Academia Española; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://dle.rae.es/subcontrataci%C3%B3n>
8. Dirección del Trabajo (Chile). *Código del Trabajo: párrafo 1° del Título VII, del Libro I. Art. 183-A. Subcontratación* pp 105. [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2018 Oct [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf



Universidad del Desarrollo

Facultad de Derecho

9. Dirección del Trabajo (Chile). ORD N° 141/05: Trabajo en régimen de subcontratación. Conceptos y requisitos [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2006 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-94268.html>
10. Dirección del Trabajo (Chile). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores* [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 2010 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97627_archivo_01.pdf
11. Carvajal R. Artículos. 1437 y 1438 del Código Civil: “Contrato” y “convención” como sinónimos en materia de fuentes de las obligaciones. *Revista chilena de derecho* [online]. 2007, vol.34, n.2, pp.289-302. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372007000200004>.
12. Corte Suprema. Casación Fondo: rol N ° 6869-2009; Santiago, Chile. [2009. 11.24.], Oficina Judicial Virtual. Disponible en: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#>
13. Corte Suprema. unificación de Jurisprudencia: rol N °139529; Santiago, Chile. [2023. 01.24.], Oficina Judicial Virtual. Disponible en: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/indexN.php#>
14. Montenegro-Hunter MF. Límites prácticos al régimen de subcontratación. En: Salinas-Toledo J, Fernández-Contreras S, et al. editores. *Subcontratación: límites de la responsabilidad de la empresa principal*. Santiago: Libromar; 2018. p. 67–77.
15. Ugarte Cataldo JL. Las relaciones laborales triangulares en la subcontratación laboral: análisis de la Ley N° 20.123 [Internet]. 2006 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122006000100002&script=sci_abstract
16. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Subcontratación y sus efectos en las relaciones laborales en Chile* [Internet]. Santiago: BCN; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.derechopedia.cl/Subcontrataci%C3%B3n>
17. Rojo EC. *La ley de subcontratación y la tutela del trabajo* [Internet]. 2000 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/c5c1/eb2b64d4f48ff916aacf7d212009c5ad1e7c.pdf>
18. Plá-Rodríguez A. *Los principios del derecho del trabajo*. 4a ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria; 2015. p. 217.



19. Barrientos Zamorano M. *Previsibilidad del hecho y del daño*. 2012.
20. Diario Constitucional. DT aclara que la empresa principal carece de facultades para intervenir en la contratación o reemplazo de personal subcontratado [Internet]. 2025 Oct 9 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/2025/10/09/dt-aclara-que-la-empresa-principal-carece-de-facultades-para-intervenir-en-la-contratacion-o-reemplazo-de-personal-subcontratado>
21. Dirección del Trabajo (Chile). Subordinación y dependencia en el contrato de trabajo [Internet]. 2025 Dic 5 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-128658.html>
22. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Ley N° 16.744* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 1968 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>
23. Superintendencia de Seguridad Social (Chile). Normativa y jurisprudencia: Ley 16.744, artículo 66 bis [Internet]. Santiago: SUSESO; [s.f.] [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-69171.html>
24. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Decreto Supremo N° 76* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 2006 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601>
25. Ministerio de Salud. *Decreto Supremo N° 594* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; 1999 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766>
26. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Código del Trabajo, art. 183 B: Responsabilidad de la empresa principal en subcontratación* [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-70698.html>
27. Alessandri A. *Tratado de derecho del trabajo*. Vol. 2. Santiago: Editorial Jurídica de Chile; 1980.
28. Betancourt RB. Principio de solidaridad en el derecho del trabajo y su proyección en la subcontratación. *Rev Derecho Trab Seg Soc* [Internet]. 2011 [citado 2026 Mar 20];32(23). Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42898>



29. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Código del Trabajo, art. 183 A: Trabajo en régimen de subcontratación [Internet]. Santiago: Gobierno de Chile; [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080>
30. Dirección del Trabajo Chile. ORD N° 5393/236: Responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena [Internet]. Santiago: Dirección del Trabajo; 1996 Oct 2 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-152772.html>
31. Aguila y Cía. Subcontratación y tutela laboral en Chile: cesión ilegal y suministro ilegal de trabajadores [Internet]. 2025 Jul 16 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.aguilaycia.cl/post/subcontrataci%C3%B3n-y-tutela-laboral-en-chile>
32. Dirección del Trabajo (Chile). ¿Qué responsabilidades tiene la empresa principal en subcontratación laboral? [Internet]. 2021 Oct 7 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94236.html>
33. Portal Ijurídica. Cuarta Sala precisa elemento de temporalidad de la subcontratación laboral [Internet]. 2023 Ene 8 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.portal.ijuridica.cl/2024/01/cuarta-sala-precisa-elemento-de-temporalidad-de-la-subcontratacion-laboral/>
34. Dirección del Trabajo (Chile). ¿Qué es el derecho de retención? [Internet]. 2021 Oct 7 [citado 2026 Mar 20]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94241.html>