

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Escuela de Derecho



NUEVO SISTEMA DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LA SUBCONTRATACIÓN



**Memoria de Prueba para optar al grado de
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

JENNIFER ALEJANDRA ESPINOZA BUSTOS

2009

INTRODUCCION

La externalización como proceso sistemático, se ha desarrollado en Chile a partir de los años `80 en forma silenciosa y creciente de modo que, al cabo de estos últimos 25 años, está plenamente instalada en nuestra realidad económica y laboral.

Actualmente la subcontratación ha alcanzado en nuestro país cifras que superan el 50 % de la fuerza laboral, así lo reflejan las estadísticas de la Dirección del Trabajo.

Según la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, entre el año 1999 y el año 2004, el número de empresas que subcontrataron trabajadores aumentó en 7,6 puntos, pasando de un 42,9% en el año 1999 a un 50,5% en el año 2004, siendo esta forma de externalización laboral algo habitual en los distintos sectores económicos. En algunos sectores, como es el caso de la construcción, este fenómeno ha venido en aumento, en otros en el período 2004 experimentó una baja, en relación a lo medido en el año 2002. ¹

La figura de la **subcontratación** laboral está íntimamente relacionada con otra institución del ámbito laboral, esto es, el **suministro de trabajadores**, se relacionan y resumen ambas en un concepto mucho más amplio, la externalización.

¹ Albornoz Marcelo, Álvarez Christian, Pérez Enrique; Subcontratación Laboral y Servicios Transitorios. Editorial Lexis Nexis. Año 2007.

Tanto en la regulación dedicada a la subcontratación como en el suministro se han establecido métodos de protección a los trabajadores frente a posibles defectos del sistema precisando las responsabilidades y las obligaciones en torno al cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad ocupacional, dichas medidas pretenden homogenizar el nivel protección de los trabajadores externalizados, en relación a los que no comparten dicho carácter.

Todas las metas anteriormente planteadas llevan a que el gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet haya propuesto una iniciativa que finalmente se materializará en la dictación de la ley 20.123. De lo anterior podemos concluir que la antigua regulación y reconocimiento que tenía el trabajo en subcontratación, fundamentalmente en el Artículo 64 del Código del Trabajo no era suficiente, atendido que se reconocía la existencia de las empresas contratistas y el grado de responsabilidad que éstas tenían frente a las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de contratistas y subcontratistas, sin embargo, esta normativa, atendido lo escueta de su redacción, no daba cuenta de dificultades que se presentaban en las relaciones laborales, como por ejemplo la delimitación del trabajo en régimen de subcontratación, las responsabilidades en materia de higiene y seguridad, el deber de vigilancia, etc. Así, se requería contar con una legislación que redujera al máximo la posibilidad de que se verificara una simulación laboral, evitar la precariedad laboral, para ello era necesario aumentar la responsabilidad de la empresa principal, no sólo frente al cumplimiento de las obligaciones de dar, sino también en materia de protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores. Así, se puede resumir diciendo que la dictación de la ley 20.123, sobre subcontratación, servicios transitorios y normas sobre salud y seguridad