

Los límites de la subcontratación en la jurisprudencia

Andrea Fraga Yoli

Profesora Ayudante

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Facultad de Derecho

UNIVERSIDAD DE CHILE

Como es sabido, la regulación legal del trabajo en régimen de subcontratación fue modificada por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial con fecha 16 de octubre del año 2006, la cual agregó al Código del Trabajo un nuevo título VII "Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en las empresas de servicios transitorios", incorporando los artículos 183-A,¹ 183-B, 183-C y 183-D. Anteriormente, esta materia se encontraba regulada en los artículos 64² y 64 bis del Código del ramo, los cuales quedaron derogados una vez que comenzó a regir la nueva normativa laboral.³

La subcontratación, ya sea observada desde la perspectiva de los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo o bien bajo el amparo de la nueva normativa laboral, posee límites en cuanto a su alcance y a las prestaciones que involucra. Es así como la jurisprudencia reiteradamente ha resuelto que "*ciertamente, la*

¹ Artículo 183-A: "*Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

² Artículo 64: "*El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos...*"

³ El artículo segundo transitorio de dicha ley estableció que las modificaciones introducidas por ésta regirán a contar de 90 días después de su publicación

*responsabilidad subsidiaria posee límites. Tales límites están dados desde un doble punto de vista, tanto jurídico como fáctico. Jurídicamente, uno de los límites de la responsabilidad subsidiaria, está establecido en el propio artículo 64 inciso final, del Código del Trabajo, en cuanto **no la extiende al caso de construcción de edificios por un precio único prefijado**, encargada por una persona natural.*

*Desde el plano práctico, la responsabilidad en examen debe estimarse extendida sólo a aquellos casos en que el **dueño de la obra, faena o empresa ha podido fiscalizar el cumplimiento por parte del contratista o subcontratista** de las obligaciones de las que se pretende hacerlo responsable. Ya se decidió que si ello escapaba de la esfera del responsable subsidiario éste no puede ser condenado en tal calidad, sin perjuicio del provecho a que se hace referencia más adelante" (Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, 15 de julio de 2005, rol 2356-2003).*

*"Que otra limitación fáctica la encontramos en el tiempo, es decir, **las obligaciones laborales y previsionales de las que responde el dueño de la empresa, obra o faena han de entenderse en forma proporcional a la obra encargada**. Ello por lógica y equidad. No se corresponde con el sentido de justicia hacer responsable al dueño de la obra, empresa o faena de las obligaciones de dicha naturaleza que hayan surgido con anterioridad a su vinculación con el contratista o de éste con su subcontratista o con posterioridad a la obra, empresa o faena de que se ha tratado y en cuyo proceso productivo el responsable subsidiario ha obtenido provecho de la fuerza laboral que exige o demanda la concretización de los derechos que la ley, el contrato o la práctica le han reconocido. Cabe aplicar aquí un aforismo que resume lo que se ha venido expresando: "donde está el beneficio, está la carga" (Excma. Corte Suprema, 27 de noviembre de 2007 (rol 2505-7) y 28 de noviembre de 2007 (rol 3063-07).*

Como se puede apreciar de los párrafos transcritos, ha sido la labor jurisprudencial la que ha cumplido un rol fundamental en la delimitación de los contornos de esta figura jurídica, los cuales muchas veces son difusos y su determinación muy compleja.

La definición de los límites que reconoce este tipo de responsabilidad es fundamental para mantener la seguridad jurídica y la certeza que debe existir en las relaciones laborales, toda vez que una aplicación exageradamente extensiva de las obligaciones que caen bajo el régimen de subcontratación podría provocar serios perjuicios al desarrollo del país, toda vez que produciría cierta inseguridad en quienes contratan trabajadores al quedar expuestos a contraer eventuales responsabilidades desconocidas, inicialmente, al vincularse comercialmente con otra empresa.

Con todo, al analizar dichos límites no se puede perder de vista la finalidad que persigue el legislador laboral al regular la subcontratación. La ley lo que busca

es impedir que un sujeto determinado (dueño de la obra, faena o empresa) eluda el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales frente a personas que en los hechos, en el día a día, se encuentran vinculadas a su respecto a través de un vínculo de dependencia y subordinación, pero por medio de la interposición de un tercero (contratista) que para todos los efectos figura como su verdadero empleador.

De esta forma, la ley, aplicando el principio laboral de la supremacía de la realidad, extiende el cumplimiento de ciertas obligaciones laborales y previsionales a aquél que en la práctica, más allá de las convenciones y formas, se comporta como empleador respecto de terceros que figuran como trabajadores de otro, que prestan servicios laborales en sus dependencias, los que además se encuentran íntimamente vinculados a su actividad principal y cuyo buen o mal desempeño afecta directa e inexorablemente los resultados propios de su organización empresarial.

Finalmente, hay que destacar que los límites que la jurisprudencia ha ido estableciendo son absolutamente necesarios y encuentran plena justificación en el carácter excepcional de esta normativa, toda vez que constituye una clara excepción al principio contractual denominado "efecto relativo de los contratos", toda vez que hace extensivo a un tercero (dueño de la obra, empresa o faena) ciertos derechos y obligaciones emanados de una relación jurídica entre sujetos diversos (ligados por un contrato de trabajo) en cuya celebración no ha concurrido, circunstancia que fuerza, por su carácter excepcional, a interpretar los hechos que permiten eventualmente determinarla en forma eminentemente restrictiva.

Se hace presente que la jurisprudencia que se analizará a continuación, si bien es bastante reciente, en general dice relación con juicios iniciados y concluidos bajo el amparo de la antigua normativa, toda vez que aún no existe mayor jurisprudencia sobre casos iniciados y sentenciados bajo la vigencia de la Ley N° 20.123.

En general, los límites de la subcontratación establecidos jurisprudencialmente han sido los siguientes:

1. Los trabajadores del contratista o subcontratista deben prestar los servicios en la obra, empresa o faena que pertenezca a la empresa principal.
2. El dueño de la obra, empresa o faena es responsable subsidiario (la empresa principal puede ser responsable solidaria o subsidiaria en el actual Código del Trabajo, dependiendo de si hace uso o no de los derechos de información y retención) de todas las obligaciones laborales y previsionales que afecten a sus contratistas en favor de los trabajadores de éstos. No hay uniformidad acerca de si incluye o no las indemnizaciones por término de contrato, pero

- sí cierta tendencia (estas prestaciones se incluyen expresamente en la Ley N° 20.123).
3. Esta responsabilidad sólo se extiende a aquellos casos en que el dueño de la obra, empresa o faena ha podido fiscalizar el cumplimiento por parte del contratista o subcontratista de las obligaciones laborales y previsionales de las que se pretende hacerlo responsable.
 4. Las obligaciones laborales y previsionales de las que es responsable el dueño de la obra, empresa o faena son proporcionales al tiempo de duración de dicha obra o faena.
 5. Si se trata de dependientes cuyo trabajo beneficia a varios dueños de obra, la responsabilidad subsidiaria no puede atribuirse en forma exclusiva a una sola empresa.

Considerando la amplitud de los diversos aspectos señalados, en este comentario sólo nos abocaremos al análisis del criterio jurisprudencial comprendido en los puntos N° 1 y N° 2.

1° límite de la subcontratación: los trabajadores del contratista o subcontratista deben prestar los servicios en la obra, empresa o faena que pertenezca a la empresa principal.

La Excma. Corte Suprema ha dejado entrever esta limitación al resolver en un fallo que *“para efectos de la aplicación del artículo 64 del Código del Trabajo, la municipalidad demandada debe considerarse dueña de las obras o trabajos de mantención de las áreas verdes de la comuna, al margen de que estas áreas verdes, en su condición de bienes nacionales de uso público, pertenezcan en dominio a la nación toda, con arreglo al artículo 589 del Código de Procedimiento Civil”*.⁴

En el mismo sentido, se pronunció el Máximo Tribunal, con fecha 14 de mayo de 2007, al dictar sentencia de reemplazo en el recurso de casación en el fondo interpuesto en la causa rol 4514-2005, señalando en su considerando segundo: *“que no se ha acreditado en autos que Agricom Ltda. tenga carácter de dueño de la obra, empresa o faena en la cual prestaba servicios el actor al momento de ocurrir el accidente, como tampoco se probó que Agrícola Polpaico S.A. tuviere la calidad de contratista de aquella. Por lo anterior, al no concurrir los requisitos que prescribe el artículo 64 del Código del Trabajo, la demanda intentada contra ésta última en carácter de subsidiaria será rechazada”*.

Sin perjuicio de lo anterior, hay que señalar que respecto de este punto no hay uniformidad con la jurisprudencia administrativa, toda vez que la Dirección del

⁴ Sentencia citada por el profesor Claudio Palavecino en su artículo “El elemento locativo en la subcontratación laboral”.

Trabajo, en su dictamen ORD N° 141/05, de fecha 10 de enero de 2007, al fijar el sentido y alcance de los nuevos artículos 183-A y siguientes, afirmó en el número 1.2 del mismo que “existirá régimen de subcontratación tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de ésta”. Agrega más adelante “que lo verdaderamente sustancial en este aspecto es que la empresa principal sea la dueña de las respectivas obras o faenas en las que deben desarrollarse las labores subcontratadas, independientemente del lugar en que éstas se realicen”.⁵

En contraposición a lo señalado por la Dirección del Trabajo, es interesante destacar lo señalado por el profesor Claudio Palavecino en su publicación “El elemento locativo en la subcontratación laboral”, en el sentido que aunque el artículo 64 del Código del Trabajo no era explícito al respecto, incluso bajo su vigencia, el sentido común sugería que la comunicación de responsabilidades laborales no podía tener lugar indiscriminadamente a partir de cualquier contrato de obra o servicio alebrado por el empresario principal, sino sólo respecto de aquellos cuya ejecución conlleva la incorporación de trabajadores ajenos al espacio físico dentro del cual la empresa principal organiza y dirige su actividad.

A mi juicio, exigir el elemento locativo al que nos referimos resulta lógico y coherente con lo dispuesto tanto en el artículo 64 como en el nuevo artículo 183-A, los cuales fueron concebidos con el objeto de hacer responsable al dueño de la obra, faena o empresa, cuando los trabajadores del contratista trabajaren directamente en la referida obra, faena o empresa y no en otro lugar.⁶

Lo anterior porque es precisamente la inmediatez que se genera entre el dueño de la obra y el trabajador la que provoca que, en los hechos, el primero se comporte como el verdadero empleador del trabajador.

⁵ La Dirección del Trabajo alude como único fundamento para tal interpretación a la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.123, transcribiendo para tal efecto la opinión del Ministro del Trabajo y Previsión Social.

⁶ En efecto, la propia redacción que tenía el citado artículo 64 confirma lo anterior: “El dueño de la obra, faena o empresa será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos...”. Al hablarse del “dueño de la obra, faena o empresa” se está dando la significación de inmediatez antes señalada, en cuanto a que dicho dueño será responsable subsidiario de los trabajadores de sus contratistas que trabajen en su obra, faena o empresa. En el mismo sentido ha sido redactado el nuevo artículo 183-A del mismo Código, el cual al definir el régimen de subcontratación dispone: “Es trabajo en régimen de subcontratación el realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista (...) para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas...”.

2° límite de la subcontratación: Obligaciones que comprende la responsabilidad subsidiaria

En este sentido es necesario realizar la siguiente distinción:

a) La responsabilidad subsidiaria **no abarca la compensación del feriado proporcional ni las indemnizaciones por término de contrato**, así lo ha resuelto generalmente la jurisprudencia durante el último tiempo.⁷

En efecto, son varias las sentencias de la Excma. Corte Suprema en que el criterio rector ha sido que **no es posible extender la responsabilidad subsidiaria**

⁷ Es importante señalar que previamente los criterios en esta materia han estado bastante dispares. A modo de ejemplo se mencionan los siguientes fallos:

1. Así en sentencia del 27 de enero de 2005, la Cuarta Sala de la Corte Suprema había rechazado la tesis de hacer responsable al dueño de la obra o faena por la indemnización sustitutiva del aviso previo por años de servicios, en los autos causa Rol N° 5.624-03. En dicha sentencia el voto de mayoría de los ministros José Luis Pérez, Urbano Marín y del abogado Integrante Juan Infante sigue este criterio. El voto de minoría de los ministros José Benquis y Orlando Álvarez H. sustenta que el dueño de la obra o faena debe responder por los ítemes antes aludidos.

2. No obstante, en sentencia dictada el 25 de agosto de 2005, la misma Cuarta Sala integrada esta vez por los Ministros José Benquis, Jorge Medina y Orlando Álvarez como voto de mayoría y de Urbano Marín y José Luis Pérez como disidentes, autos Rol N° 2.199-2004, se indicó que: "...habiéndose condenado al empleador directo al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios y compensación de feriado, obligaciones laborales todas ellas surgidas en parte durante la vigencia de la obra contratada por el demandado subsidiario con aquel empleador directo, en la sentencia impugnada no se ha incurrido en los errores de derecho denunciados al hacer responsable subsidiario de tales prestaciones al demandado subsidiario, dueño de la obra o faena encomendada en proporción al tiempo durante el cual, en fin, obtuvo provecho de las fuerzas laborales del demandante".

3. Nuevamente hay un vuelco jurisprudencial, ahora en sentencia dictada el 27 de septiembre de 2005, ya que con los votos de mayoría de los ministros Pérez y Marín y del abogado integrante Juan Infante y en contra del ministro Medina y del abogado integrante Jacob, autos Rol N° 2.288-04, se volvió al criterio original en el sentido que: "...la responsabilidad subsidiaria no se extiende a la indemnización por años de servicios, única que ha sido ordenada pagar en el fallo impugnado, desde que, como esta Corte ya lo ha decidido anteriormente, esa indemnización no se encuentra comprendida en la expresión obligaciones laborales y previsionales que utiliza el artículo 64 del Código del Trabajo...".

4. Otra manifestación de esta evolución se encuentra en sentencia dictada el 29 de noviembre de 2005 por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, la que por unanimidad de sus integrantes, José Benquis C., José Luis Pérez Z., Orlando Álvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C, en la causa Rol N° 4.004-2004, señaló que: "...el dueño de la obra o faena, en términos generales, no participa tampoco en la decisión de despido de los trabajadores, por lo tanto, no resulta posible atribuirle responsabilidad por el hecho del empleador, respecto del cual carece de instrumentos legales en orden a fiscalizar la adopción por parte de aquel de una medida en términos legítimos, que impida una posterior sanción en su contra. Menos es dable imponerle la sanción del contratante no diligente, quien se ha puesto en situación de indemnizar los perjuicios causados a su contraria debido a su propio incumplimiento, actitud personal que no puede imputarse al dueño de la obra o faena para los efectos de hacerlo pagar el resarcimiento a que ha sido condenado el empleador, en subsidio de éste...".

5. En fallo del 25 de enero de 2006, autos Rol N° 5.491-2004, con el voto de mayoría de los ministros Marín, Medina y los abogados integrantes Daniel y Jacob y el voto disidente de la ministro suplente Herreros, señaló que: "...esta Corte ha decidido, también, que las indemnizaciones propias del término de la relación laboral y la compensación del feriado, entre otras, son obligaciones que tienen su fuente en la ley y que nacen o se devengan, ya sea mes a mes o con motivo de una indebida, improcedente o injustificada finalización del contrato de trabajo...".

del dueño de la obra o faena al pago de obligaciones que no han nacido durante la vigencia del contrato de trabajo, como ocurre con la compensación del feriado proporcional, y las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo.

Dentro de las sentencias dictadas en tal sentido durante los últimos dos años por el Máximo Tribunal, se pueden mencionar, entre otras: sentencia de 18 de abril de 2006 (rol 5834-2004), pronunciada con voto en contra del Ministro Jorge Medina; 20 de junio de 2006 (rol 4841-2004), pronunciada con voto en contra del Ministro Orlando Álvarez; 11 de septiembre de 2007 (rol 3799-2006), pronunciada con voto en contra de los Ministros Marcos Libedinsky y Orlando Álvarez;⁸ 20 de septiembre de 2007 (rol 3634-2006), pronunciada con voto en contra de los Ministros Marcos Libedinsky y Orlando Álvarez; 8 de octubre de 2007 (rol 6288-2006); 27 de noviembre de 2007 (rol 2505-07) y 4 de diciembre de 2007 (rol 3493-2007).

Dichos fallos coinciden en entregar como argumentos para tal exclusión los que a continuación se indican:

1. *“Debe tenerse presente que de las obligaciones laborales y previsionales a que alude el artículo 64 del Código del Trabajo, la ley no ha entregado una definición, razón por la cual corresponde interpretar el alcance que se ha querido dar a dichas expresiones. Recurriendo al concepto de contrato individual de trabajo, definido legalmente como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración*

⁸ Los Ministros señores Libedinsky y Álvarez estuvieron por rechazar el recurso por estimar que no se infringió el artículo 64 del Código del Trabajo al hacer responsable al demandado subsidiario al pago de las indemnizaciones legales a que fue condenado a pagar el empleador directo con motivo de acogerse la demanda por despido indirecto, fundándose para ello en las siguientes consideraciones:

1º) Que si el legislador en el artículo 64, en su antigua redacción, no definió lo que debe entenderse por obligaciones laborales y previsionales, se hace necesario e imprescindible en la labor interpretativa del precepto considerar además de la historia del establecimiento de la norma, los principios que inspiran la legislación laboral, es decir, la protección del trabajador y el *in dubio pro operario*, entre otros. Por consiguiente, si la ley habla de obligaciones laborales y previsionales, sin excluir a ninguna en particular, ni referirse a alguna en especial, deben entenderse en sentido amplio e incluir en ellas los deberes, imposiciones o exigencias esenciales a la vinculación de naturaleza laboral, cualquiera sea su fuente, es decir, legal, contractual e incluso, según el caso, nacidas de la aplicación práctica que se haya consentido por las partes. así por lo demás se señaló en el debate respectivo en la Cámara de Diputados, donde incluso se sostuvo que no se estaba introduciendo ningún nuevo principio en la materia. Deben, además, considerarse las obligaciones nacidas de las contingencias de la seguridad social y asimismo las de afiliación y cotización.

2º) Que las indemnizaciones que tienen por causa el despido son obligaciones de naturaleza laboral cuya fuente es la ley, de manera que los sentenciadores recurridos no han vulnerado la norma del artículo 64 del Código del Trabajo al condenar a su pago a la empresa dueña de la obra o faena, pues el legislador no las excluyó expresamente.

determinada., resulta que la principal obligación del empleador, aunque no la única, es la de pagar la remuneración, al punto que el artículo 10 N° 4 del Código Laboral señala como estipulación del contrato de trabajo, monto, forma y período de pago de la remuneración acordada”;

2. “Ha de considerarse que el artículo 64 se encuentra ubicado entre las disposiciones que protegen a las remuneraciones, cuyo pago constituye la obligación principal de todo empleador, a lo que debe agregarse la prescripción contenida en el artículo 58 del texto laboral, esto es: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación vigente y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos..., consignándose en esta norma otra de las obligaciones del empleador”;

3. “Cabe concluir que las obligaciones laborales y previsionales a que hace referencia el artículo 64 del Código del Trabajo, están constituidas, fundamentalmente, por el pago de las remuneraciones –en concepto amplio– y de las cotizaciones de salud y seguridad social, sin perjuicio que el empleador deba dar, además, cumplimiento a los restantes imperativos de la legislación laboral, verbigracia, duración máxima de la jornada, pago de horas extraordinarias, adopción de medidas de seguridad, escrituración y actualización de los contratos, etc. En este contexto, tales obligaciones nacen, permanecen y resultan exigibles durante la vigencia de la relación laboral que une a trabajador y empleador, pues son consecuencia, precisamente, de la existencia de esa vinculación, de manera tal que de su cumplimiento es responsable el dueño de la obra o faena, pero siempre y sólo en la medida que dicho cumplimiento sea susceptible de ser fiscalizado”.

4. “Que la idea anterior se ve reforzada si se tiene presente la modificación introducida por la Ley 20.123, en que el legislador expresamente dispone, artículo 183 B, que la empresa principal, la dueña de la obra o faena ahora es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales, indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Esta nueva normativa lleva a concluir que si la ley derogó expresamente los preceptos en estudio para alterar la naturaleza de la responsabilidad en la citada norma, manteniendo la subsidiaridad en el caso previsto en el artículo 183 D, incluyendo en el concepto “obligaciones laborales y previsionales, de ambos preceptos, las indemnizaciones propias del despido, lo es en el entendido que antes no se comprendían”.

5. “No resulta posible extender la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra o faena al pago de obligaciones que no han nacido durante la vigencia del contrato de trabajo, como ocurre con la compensación de feriado proporcional, sino con posterioridad a su término y como resultado de la decisión adoptada por

una persona distinta al dueño de la obra o faena, que ninguna participación tuvo en la desvinculación respectiva”.

Sin perjuicio de lo señalado, existen algunos fallos aislados en que se ha establecido que las indemnizaciones por término de contrato deben estar incluidas dentro de la responsabilidad subsidiaria. En este sentido, Iltma. Corte de Apelaciones, en sentencia de 14 de noviembre de 2006 (rol 6409-2005) y la Excma. Corte Suprema, en sentencia de 25 de enero de 2006 (rol 5491-2004), la cual fue acordada con el voto en contra de los señores Ministros Urbano Marín y Margarita Herreros, quienes estuvieron por excluir tales conceptos.

b) Respecto de las **horas extraordinarias y cotizaciones previsionales**, hay consenso que sí estarían incluidas dentro de la responsabilidad subsidiaria.

La Excma. Corte Suprema así lo ha resuelto, entre otros, en los fallos de fecha 28 de noviembre de 2007 (rol 3063-07) y 4 de diciembre del mismo año (rol 3493-07). En la doctrina de dichas sentencias se argumenta que tratándose de prestaciones que han nacido durante la vigencia de la relación laboral y cuyo cumplimiento pudo ser controlado por la demandada subsidiaria, no cabe duda que respecto de ellas procede la responsabilidad subsidiaria.

A modo de conclusión, y luego del breve análisis realizado, es posible señalar que la jurisprudencia ha sido fundamental para establecer los límites prácticos de la subcontratación, existiendo cierta uniformidad en el criterio empleado por los tribunales, al menos durante los últimos 2 años. Es de esperarse que a medida que se comiencen a fallar casos a los que se les aplica la nueva ley de subcontratación, la jurisprudencial laboral será igualmente relevante a la hora de entregar las pautas para interpretar las nuevas disposiciones.