

Alcance de la Responsabilidad de la Empresa Principal en la ley 20.123. Críticas y Desafíos Pendientes¹.

Natalia Paz Espinoza Arriagada

Victoria Elisa Gaete Santelices

Resumen

En el marco de los cambios en la economía y la consecuente necesidad de adecuar a éstos la organización productiva, surge el fenómeno de la subcontratación y junto a ésta una serie de desafíos para el legislador en consideración a la condición precaria de los trabajadores subcontratados.

El principal instrumento de respuesta del legislador ha sido el establecimiento de responsabilidad de la empresa principal por las obligaciones laborales y previsionales del contratista con sus trabajadores.

Sin embargo, la regulación establecida ha sido generalmente vaga, lo que ha redundado en la necesidad de interpretación judicial para poder determinar su alcance y contenido. Lamentablemente, ésta ha sido contradictoria e insuficiente, lo que hace urgente intentar dar una nueva respuesta a este problema.

I.- Introducción

¹ Natalia Paz Espinoza Arriagada. Egresada de Derecho, Universidad de Chile.
Victoria Elisa Gaete Santelices. Egresada de Derecho, Universidad de Chile.

Los avances científicos y tecnológicos, las crisis económicas y la apertura de nuevos mercados, entre otros factores, han dejado obsoletos los antiguos paradigmas de producción, caracterizados por su rigidez y especificidad en la producción. El ritmo acelerado de la economía y la consecuente inestabilidad de la demanda, sumado a la globalización de la producción, provocaron en el empresariado la necesidad de buscar nuevas formas de organizar su negocio, de manera que les permitieran seguir manteniendo sus utilidades.

El fenómeno de la subcontratación viene a modificar la forma en que las distintas entidades económicas se distribuyen las funciones de los procesos productivos. Con el correr del tiempo, si bien es cierto que la estructura central de la producción asalariada (dueño del capital (empleador)/ trabajador) se ha mantenido, en la forma externa la parte empleadora ha mutado, dividiéndose, por ejemplo, en diversas empresas encargadas de satisfacer funciones o etapas específicas del proceso de producción. La regulación jurídica laboral existente en nuestro país, se vio sobrepasada por estos cambios fácticos, lo que hizo surgir la necesidad de otorgar un nuevo marco regulatorio acorde a las necesidades y características de estas nuevas formas externas de la producción. Así las cosas, en 2006 entró en vigencia la nueva ley de subcontratación, ley 20.123, intento del legislador por adaptar la ley vigente a los nuevos tiempos.

Uno de los aspectos más problemáticos relacionados con estas nuevas formas de producción durante la vigencia de la legislación anterior, fue el ámbito de la responsabilidad de la empresa principal con respecto a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, y especialmente la extensión de ésta, la que quedó en manos de la interpretación judicial, que en modo alguno fue uniforme. La ley 20.123 intentó superar dichas dificultades, haciendo mención expresa a ciertas obligaciones que deben considerarse contenidas en dicha responsabilidad. El objeto de este trabajo es hacer dilucidar el éxito o el fracaso de dicha misión.

Con el objeto de llevar a cabo un mejor análisis, se realizará, en primer lugar, una breve exposición del desarrollo de la jurisprudencia judicial tanto del período previo a la legislación actualmente vigente como del período posterior a ésta. Luego, se realizará un análisis comparado entre ambos períodos, para finalmente establecer, utilizando como

parámetros los principios que informan el derecho laboral, el marco de los derechos fundamentales y el derecho internacional para establecer los posibles avances o deficiencias de la nueva norma y de su interpretación.

II.- Evolución de la interpretación de los tribunales de justicia durante la vigencia del artículo 64 del Código del Trabajo

Con anterioridad a la dictación de la ley 20.123, la legislación laboral no trataba de una manera sistemática y uniforme el fenómeno de la subcontratación. Sólo hacía referencia a ella en los antiguos artículos 64 y 64 Bis del Código del Trabajo, en los que se contemplaban, precisamente la responsabilidad de la empresa principal.

El antiguo artículo 64 establecía lo siguiente:

“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.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos.

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.”

Teniendo en consideración la redacción del artículo 64, cuyos términos en exceso generales impedían a primera vista determinar de qué obligaciones era responsable la empresa mandante, fue necesario, recurrir a la interpretación por parte de nuestros Tribunales de Justicia para poder resolver los asuntos que, referidos a este tema, se les puso en conocimiento. Pese a ello, en muchísimas ocasiones la jurisprudencia no fue unívoca en

sus decisiones, lo que impedía una real protección de los derechos de los trabajadores subcontratados.

Período 1980-1989: Durante este período la responsabilidad de la empresa principal se encontraba contemplada en el Decreto Ley 2.759 de 1979. Bajo la vigencia de dicho texto normativo, los tribunales no se refirieron a las obligaciones que debían considerarse contenidas en el concepto de obligaciones laborales y previsionales por las cuales era responsable la empresa principal. Su tarea se orientó a la determinación de aspectos más básicos, referidos principalmente a los requisitos para la procedencia, los límites de la responsabilidad y a la necesidad o no de la existencia de un contrato entre la empresa mandante y los trabajadores de la empresa contratista.

Con respecto a los límites de la responsabilidad, que, como sabemos, no estaban contemplados de manera expresa en la legislación, la Corte Suprema resolvió que sólo podían extenderse durante el tiempo de vigencia del contrato de prestación de servicios, pues la subsidiariedad se refiere a las labores que se ejecutaron en virtud de ese contrato, del cual emana la obligación del dueño de la empresa de responder por el eventual incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del contratista².

Por otra parte, los tribunales resolvieron que no era necesaria la existencia de un vínculo entre la empresa principal y los trabajadores de su contratista para que se verificara la responsabilidad de la empresa principal, basándose en el tenor literal de la ley, la que señalaba que “el dueño de la obra, empresa o faena, será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos”³.

Período 1990-1999: Hasta fines de la década de 1990 las decisiones de los Tribunales de Justicia aún se referían a aspectos como la competencia de los tribunales laborales para

² Corte Suprema, Recurso de Queja, Rol 3731 de 27 de Junio de 1983

³ Corte de Apelaciones de Santiago, Recurso de Apelación, Rol 1213-84, de 21 de septiembre de 1984.

conocer de estos asuntos y a los límites y sujetos de la responsabilidad, sin referirse al concepto de obligaciones laborales y previsionales, limitándose a declarar, una vez verificados los requisitos de la subcontratación, que la empresa principal será subsidiariamente responsable de las obligaciones que en cada caso fuera condenado el contratista.

Así por ejemplo, la Corte de Apelaciones de Rancagua, acoge una excepción de incompetencia del tribunal en un caso de subcontratación, considerando que dado que no existe contrato alguno entre los trabajadores demandantes y la empresa principal, la responsabilidad de que se trata es una responsabilidad extracontractual sin culpa que, pese a justificarse en principios de orden laboral, tiene una naturaleza eminentemente civil y, por tanto, considera que el asunto es de competencia de los tribunales civiles. El fallo fue revocado por la Corte Suprema, en enero de 1998, la que señaló que “[L]a protección de las remuneraciones y todo lo relativo a las obligaciones especialmente reguladas por el Código del Trabajo, tienen una naturaleza eminentemente laboral, sin que pueda afirmarse, bajo diferentes fundamentos, que constituyen prestaciones civiles, desde el momento que derivan de una relación entre los trabajadores y la organización empresarial que constituye el empleador. En tales términos es que el legislador ha entregado competencia a los juzgados del trabajo, para conocer de todas las cuestiones que se susciten con motivo u ocasión de la aplicación de las normas laborales, como de los distintos actos o convenciones regulados por dicha normativa, que, por lo mismo, originan relaciones de naturaleza laboral (...) en el sentido indicado debe entenderse la referencia que hace el legislador en la letra a) del artículo 420 del Estatuto del ramo, a las cuestiones suscitadas por la aplicación de las normas laborales entre "empleadores y trabajadores", en que se está haciendo referencia a la organización empresarial en su conjunto, en forma amplia, por cuanto no podrían quedar comprendidas sólo algunas materias dentro de la competencia especial de los tribunales laborales, como de la que corresponde a esta Sala especializada del Tribunal Supremo de la Nación, y excluir otras, aun cuando deriven de la aplicación de

normas del Código del Trabajo y por lo mismo de naturaleza laboral”⁴. Con todo, ni la Corte Suprema, ni la Corte de Apelaciones o el tribunal de primera instancia hacen referencia a cuáles de las obligaciones por las que fue condenado el empleador directo se debe hacer responsable la empresa principal.

Período 2000-2009: Durante la última década el foco de discusión respecto a la responsabilidad de la empresa principal se traslada a temas más específicos, como por ejemplo, la extensión del concepto de obligaciones laborales y previsionales y se orienta principalmente a determinar qué obligaciones deben ser consideradas y cuáles no en la responsabilidad de la empresa principal. Con respecto a este tema tampoco los tribunales han logrado llegar a una respuesta pacífica. Pese a las múltiples respuestas que podrían darse a la interrogante propuesta, la discusión se centro principalmente en si debía hacerse o no responsable a la empresa mandante de las obligaciones que surgen con ocasión del término de la relación laboral, a saber, indemnizaciones por término de contrato, feriado proporcional e indemnizaciones derivadas de la llamada “ley Bustos”.

No obstante que esta discusión surge aproximadamente hace diez años en nuestra jurisprudencia, no es posible establecer una línea evolutiva en la argumentación de nuestros tribunales y Cortes. Sin embargo, es posible trazar la existencia de dos grandes líneas argumentativas: una que sostiene la procedencia de estas indemnizaciones y una que sostiene todo lo contrario.

Para rechazar la inclusión de dichas obligaciones en la responsabilidad de la empresa principal, los tribunales han establecido principalmente tres argumentos: el primero de ellos se basa en la afirmación de que dichas obligaciones nacen al término del contrato de trabajo, cuando ya no existe relación alguna, ni indirecta ni menos aun directa entre trabajador y empresa principal y al hacer responsable a esta última se estaría sobrepasando el límite temporal de la responsabilidad que sólo abarca el período en que el trabajador se desempeñó en las faenas de la empresa principal. En segundo lugar, se

⁴ Corte Suprema, Casación, Rol 4762-96, de 30 de Enero de 2008. Considerandos cuarto y quinto

sostuvo que si bien la norma no define que debe entenderse por obligaciones laborales y previsionales, el legislador le ha dado un contexto, esto es, la ha incluido en el capítulo de la protección a las remuneraciones y por ende debe entenderse referida a este tipo de obligaciones. Por último se señala que el dueño de la obra, empresa o faena, no participa en la decisión del despido y, por tanto, no se le puede atribuir responsabilidad por el hecho del contratista, respecto del cual carece de instrumentos para fiscalizar su debida actuación conforme al marco legal. Por último, luego de la entrada en vigencia de la ley 20.123, pero conociendo de asuntos regidos por la ley anterior, la Corte Suprema ha añadido un cuarto argumento, según el cual, el hecho de que la nueva ley de subcontratación incluyera expresamente las obligaciones por término del contrato en la responsabilidad de la empresa mandante es un reflejo de que en la ley anterior no debían entenderse contempladas⁵.

Por su parte, la postura que sostiene que procedería la responsabilidad principal por las obligaciones derivadas del término del contrato, tiene como primer argumento que la responsabilidad de la empresa principal deben incluirse todas las prestaciones que tengan como causa el contrato de trabajo, pues independientemente que las indemnizaciones se paguen después del término del contrato, éstas se devengan durante la vigencia del mismo. También se señala que si bien el legislador se limita a señalar que la empresa mandante será responsable subsidiaria de las obligaciones laborales y previsionales sin hacer más distinción, en virtud de los principios generales del derecho donde el legislador no distingue no le es lícito al intérprete distinguir y, por lo tanto, no habría razón para excluir dichas obligaciones. Por último, se trata de una norma laboral y, por ende, debe interpretarse conforme a los principios del derecho laboral, en este caso el principio pro operario, en virtud del cual ante la duda respecto de la interpretación de la expresión “obligaciones laborales y previsionales” debe preferirse la interpretación más beneficiosa para el trabajador.

Cabe destacar que, dicho sea de paso, que lo anterior redundaría en una grave vulneración al derecho a la igualdad consagrado en nuestra Constitución Política, puesto

⁵ Corte Suprema, Recurso de Casación, Rol 1006-2006 de 27 de Julio de 2007.

que frente a una misma controversia la Corte Suprema se ha pronunciado en un sentido, negando la responsabilidad de la empresa principal por las indemnizaciones por término del contrato, ya en el opuesto, acogiéndola, más aún cuando se ha llegado a tal punto de resolver en sentidos contrarios en sentencias dictadas el mismo día⁶.

⁶ Véase Corte Suprema, Recurso de Casación, Rol 3803-2000 de 13 de diciembre de 2006 y Corte Suprema, Recurso de Casación, Rol 2015-2005, de 13 de diciembre de 2006.

III.- Extensión de la Responsabilidad de la Empresa Principal en la ley 20.123.

La discusión referida a la procedencia de la responsabilidad de la empresa principal por las obligaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo fue resuelta por la ley 20.123, la cual concibió la responsabilidad de la empresa principal en los siguientes términos:

“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar 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. 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 (...)” (Artículo 183-B del Código del Trabajo).

“Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos” (Artículo 183-D, inciso primero, del Código del Trabajo).

La responsabilidad de la empresa principal contemplada en la ley 20.123 posee dos grandes novedades: el establecimiento de la responsabilidad solidaria, en los casos en que la empresa principal no ejerza sus derechos de fiscalización respecto de la empresa contratista y la inclusión expresa en la responsabilidad de la empresa principal de las obligaciones derivadas del fin de la relación laboral.

Ya sea que la empresa principal responda subsidiaria o solidariamente, la responsabilidad de esta, por expresa disposición de la ley se extenderá a las obligaciones laborales y previsionales de dar. Probablemente esta redacción del artículo fue un intento del legislador de resolver el problema referido a las obligaciones laborales y previsionales que deben entenderse contenidas en la responsabilidad de la empresa principal. Sin embargo, se queda sólo en las buenas intenciones, pues nuevamente no hace referencia ni determina cuáles son las obligaciones laborales y previsionales de dar que se entienden contenidas en la responsabilidad de la empresa mandante. Nuevamente los trabajadores han quedado a merced de la interpretación de los tribunales.

Dado que la ley de subcontratación es una ley reciente, la jurisprudencia al respecto no ha tenido mayor desarrollo. No obstante, los tribunales de justicia ya han tenido la oportunidad de referirse al contenido de la responsabilidad de los artículos 183-B y 183-D, estableciendo claramente sus limitaciones cuando sostienen que “[c]onforme lo señalan los autores Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo en su obra titulada “Subcontratación y Suministro de Trabajadores”, “Las obligaciones de dar –con contenido laboral y previsional– que tiene el empleador con sus trabajadores son las siguientes:

- a) Pagar la remuneración y demás prestaciones en dinero que no tengan contenido remuneracional,
- b) Retener las remuneraciones que debe pagar al trabajador las cotizaciones previsionales y declararlas y enterarlas en los órganos previsionales pertinentes, y,
- c) Cuando concurren los supuestos establecidos por la ley, deberá pagar las indemnizaciones por término del contrato de trabajo al que haya lugar [...]”⁷.

Tal como aparece en dicha sentencia, parte de la doctrina ha defendido esta misma

⁷ Corte de Apelaciones de Antofagasta, Apelación, Rol 193-2008, de 24 de Noviembre de 2008. Considerando décimo.

interpretación⁸.

En nuestra opinión, la interpretación de la doctrina y de la jurisprudencia no da noticia suficiente de la real envergadura de la responsabilidad de la empresa principal. Ello debido a que es posible afirmar, sobre la base de la redacción de la norma, que existen otras prestaciones, además de las ya consideradas por la doctrina y la jurisprudencia, por las cuales debe hacerse responsable a la empresa mandante para otorgar una real y efectiva protección al trabajador, interpretación que, de acuerdo a los principios que informan el derecho del trabajo, particularmente el principio pro operario, debiera preferirse en tanto resulta una interpretación más favorable para el trabajador.

En los párrafos siguientes intentaremos hacernos cargo de la crítica planteada y elaborar una respuesta a la pregunta a cerca del real alcance que debiera darse a la norma de los artículos 183-B y 183-D.

En primer lugar, cabe señalar que del tenor literal de los artículos 183-B y 183-D se desprende que la empresa principal debe hacerse responsable por todas aquellas obligaciones que reúnan los siguientes requisitos:

- Debe tratarse de obligaciones laborales o previsionales
- Debe tratarse de obligaciones de dar
- Deben ser obligaciones que haya adquirido el contratista o subcontratista a favor de sus trabajadores.
- El contratista debe haber contraído las obligaciones en el periodo durante el cual sus trabajadores prestaron servicios en la empresa, obra o faena de la empresa

⁸ Ver LIZAMA, Luis y UGARTE, José Luis. Subcontratación y Suministro de Trabajadores. Santiago, LexisNexis, 2007 p. 36.

principal.

Dicho lo anterior, corresponde ahora analizar cuáles de las obligaciones laborales y previsionales que todo empleador tiene para con sus trabajadores cumplen los requisitos señalados y en consecuencia deben entenderse incorporadas en la responsabilidad de la empresa principal.

Consideramos que éstas corresponden a las siguientes:

1.- Obligaciones derivadas de la nulidad del despido por el no pago de las cotizaciones previsionales: Nuestro Código del Trabajo, en su artículo 162, incisos 5º, 6º y 7º establece una sanción para los empleadores que despiden a un trabajador sin haber enterado sus cotizaciones previsionales, señalando dicha norma que el despido realizado en esa forma no tendrá el efecto de poner fin al contrato y, por tanto, dicho empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de dicho contrato durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío al trabajador de una carta certificada en que conste el pago de las cotizaciones morosas, esto es, una vez producida la convalidación del despido. Creemos que la empresa principal debe ser responsable del pago de las prestaciones antes señaladas hasta la eventual convalidación del despido en los casos en que dicha deuda se devengue durante el contrato de prestación de servicios. Dos argumentos sustentan esta postura: en primer lugar, se debe considerar que el motivo del establecimiento de esta sanción es el no pago de las cotizaciones previsionales, que resulta ser, precisamente, una de las obligaciones a las que la jurisprudencia y la doctrina han condenado a la empresa principal (literal b) de la sentencia en comentario). Por lo tanto, resulta evidente que si la sanción se establece en razón de un incumplimiento, a todos quienes incurrir en dicho incumplimiento debe aplicárseles la pena prevista. En segundo lugar, debe tenerse presente que el efecto de la nulidad establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo es la suspensión relativa del contrato de trabajo, ya que queda subsistente la obligación del empleador de pagar las remuneraciones al trabajador hasta que haya enterado totalmente las obligaciones previsionales. La jurisprudencia y la doctrina

también han estado contestes en afirmar la procedencia de la responsabilidad de la empresa principal por el incumplimiento del pago de las remuneraciones a los trabajadores de la empresa contratista, la nulidad del despido no hace más que dejar subsistente esta obligación y, por tanto, el deber de la empresa principal de responder de ella.

2.- Fuero sindical y maternal: En los casos en que el empleador desee poner término al contrato de un trabajador sujeto a fuero sindical o maternal, de acuerdo al artículo 174 del Código del Trabajo, deberá pedir autorización previa al tribunal competente, autorización conocida como desafuero. Si el empleador no solicitare dicha autorización, el despido de un trabajador aforado es nulo e ineficaz. Los tribunales de justicia han señalado que frente a ello el tribunal debe proceder a la reincorporación del trabajador y que, además surge para éste el derecho al pago de las remuneraciones por todo el tiempo que ha estado indebidamente separado de sus funciones⁹. Sin duda, este último derecho constituye para el empleador una obligación laboral de dar, de la que debe hacerse responsable a la empresa principal, toda vez que, como ya hemos señalado, ésta es responsable de las remuneraciones impagas de los trabajadores de su contratista y al declararse nulo el despido se entiende que la obligación del pago de las remuneraciones a su trabajador no se ha extinguido y, con ello, persiste entonces la responsabilidad de la empresa principal.

3.- Responsabilidad de la empresa principal por indemnización por lucro cesante por término anticipado de contrato: En los casos en que el empleador despide a un trabajador contratado a plazo fijo o por obra o faena, invocando como causal el término de ésta, sin que este presupuesto se de en la realidad, debe el empleador pagar las remuneraciones de su trabajador hasta la fecha en efectivamente vencía el contrato a plazo fijo o se hubiere finalizado la obra o faena para la cual fue contratado. Esta obligación no se encuentra contemplada expresamente en el código del trabajo, sin embargo, compartimos la opinión de los profesores Lizama y Ugarte, quienes señalan que “[s]in perjuicio que la construcción dogmática que ha permitido exigir al empleador el pago de las remuneraciones se encuentra en un principio general de derecho común (protección de la buena fe) y no en un principio

⁹ Corte Suprema, Rol 1497-2007 de 13 de diciembre de 2007.

especifico del derecho del trabajo, resulta obvia la aplicación de las normas del derecho de los contratos al contrato de trabajo”¹⁰ y, en consecuencia, resulta asimismo obvio que se deben las remuneraciones del periodo indicado. En los casos en que esta obligación proceda, la empresa principal también es responsable de ella, toda vez que se trata de una obligación laboral de dar que surge con ocasión del término de la relación laboral.

¹⁰

LIZAMA L. y UGARTE, J. Op. Cit. p. 38.

IV.- Conclusiones

- A pesar del intento de la ley 20.123 de acabar con la incertidumbre respecto de la extensión de la responsabilidad de la empresa principal, y de que, efectivamente a partir de su entrada en vigencia fueron aclarados ciertos puntos que resultaban conflictivos en la jurisprudencia, como lo es la procedencia de la responsabilidad por las indemnizaciones que derivan del término del contrato de trabajo, su dictación ha implicado un retroceso importante en el sentido de que limita las obligaciones por las que debe ser responsable la empresa principal a las obligaciones laborales y previsionales de dar, limitación que no existía en la anterior regulación. Sumado a esto, quedan aún zonas oscuras que es preciso dilucidar mediante la interpretación judicial.
- La interpretación que, hasta ahora, han realizado los tribunales nos parece insuficiente, pues hace caso omiso de la naturaleza de obligación de dar de prestaciones como las derivadas de la llamada ley bustos, lo que no hace otra cosa que empobrece la protección de los derechos de los trabajadores.
- Interpretaciones como la realizada por los tribunales de justicia y la doctrina redundan en una vulneración del objetivo perseguido por el legislador al añadir un segundo patrimonio que soportara, en conjunto con el del empleador directo, las deudas por las obligaciones laborales contraídas con los trabajadores subcontratados, que no es otro que la especial protección de estos trabajadores en atención a la constatación fáctica de que se encuentran en una situación precarizada respecto de los demás trabajadores.