



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K10293(2294)/2017

2942

ORD N°: \_\_\_\_\_/

Jurídico

**MAT.:** Atiende consulta acerca de los efectos que sobre los contratos de trabajo celebrados entre la empresa contratista Zamine Services Chile SpA y sus trabajadores, tendría el término anticipado del contrato de prestación de servicios de mantención de maquinaria pesada suscrito con la empresa minera Antucoya, cuya duración se extiende hasta el 31 de enero de 2022, y sobre la responsabilidad de esta última frente a dichos dependientes, en caso de término anticipado del referido contrato.

**ANT.:**1 Instrucciones de 07.06.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.-Ord.N°707, de 04.05.2018, de Inspector Comunal del Trabajo (S) Santiago Oriente.  
3.-Ord. N° 5779, de 29.11.2018, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)  
4.-Presentación de 4.08.2017, de Empresa Zamine Services Chile SpA.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

27 JUN 2018 ✓

**A : EMPRESA ZAMINE SERVICES CHILE SpA  
AVDA. ANDRÉS BELLO N° 2687, PISO 22  
LAS CONDES**

Mediante presentación citada en el antecedente 4) han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar los efectos que generaría respecto de los contratos de trabajo del personal de su dependencia, el término anticipado del contrato de prestación de servicios de mantención de maquinaria pesada suscrito con la empresa minera Antucoya, cuya duración se extiende hasta el 31 de enero de 2022. Requieren, específicamente, se informe cuál sería la responsabilidad de esta última frente a dichos dependientes, en caso de ocurrir tal circunstancia.

Al respecto, debe señalarse, en forma previa, que con el objeto de aclarar los términos de dicha consulta y allegar antecedentes que permitan resolver fundadamente la materia, se dispuso una fiscalización de carácter investigativa a esa empresa, la cual fue realizada por el funcionario Sr. Sebastián Hidalgo León, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.

En informe N°13-1322-2018-1377, de 25.04.2018, el referido funcionario da cuenta de los resultados de la fiscalización practicada, indicando, en primer término, que el giro de la empresa es la venta al por mayor de maquinaria para la minería y que existe un contrato de prestación de servicios celebrado en el año 2017 con la empresa minera Antucoya, registrado bajo el N° 4644001554, a través del cual la primera se obliga con esta última a prestar servicios de mantención y

reparación de palas hidráulicas Hitachi Ex5600-6ld y BH, por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia. Hace presente que las mismas partes celebraron un contrato de arrendamiento y promesa de compraventa de dicha maquinaria, según documentos que tuvo a la vista.

Se agrega, que según dichos antecedentes el plazo del contrato de prestación de servicios es de 60 meses, a contar del 1° de febrero de 2017.

El fiscalizador actuante informa, además, que revisados los contratos de trabajo del personal pudo verificar que algunos de dichos trabajadores están regidos por un contrato de plazo fijo y los restantes, por uno de duración indefinida.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 183-A del Código del Trabajo, prescribe:

*"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."*

De la norma legal precitada, se desprende que el legislador, por una parte, ha definido y establecido los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación y los efectos que se derivan del incumplimiento de las normas que lo regulan y, por otra, que ha excluido expresamente de tal normativa a aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Ahora bien, la doctrina institucional, vigente, particularmente la contenida en dictamen N°141/005 de 10.01.2010, ha establecido los siguientes requisitos que deben cumplirse para el trabajo subcontratado:

a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo.

b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación.

c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última, y

d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

En lo que concierne al requisito establecido en la letra b), la citada doctrina ha precisado que existirá 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 éstos.

En cuanto al requisito previsto en la letra c), la misma doctrina ha enfatizado que resulta imprescindible para la existencia de subcontratación, la presencia de un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal, en virtud del cual, la primera se obliga a ejecutar para la segunda, obras o servicios en las condiciones que la misma disposición señala y que se han analizado en párrafos anteriores.

Otra de las exigencias a que alude la mencionada letra c) es que el contratista ejecute las obras o servicios encargados por la empresa principal, por su cuenta o riesgo, lo que implica según la doctrina en análisis, que deben recaer sobre aquel los resultados económicos favorables, menos favorables o adversos de su gestión, toda vez que tiene la facultad para adoptar las decisiones que involucra el desarrollo y realización de las obras, faenas o servicios encomendados por la empresa principal.

Finalmente, el requisito consignado en la letra d) exige que las obras o servicios que ejecuta el contratista para la empresa principal, sean realizadas con trabajadores de su dependencia.

En cuanto a la responsabilidad que impone tanto a la empresa principal como al contratista, el régimen de trabajo subcontratado, debe tenerse presente la disposición contenida en el artículo 183 B del Código del Trabajo, cuyo tenor es el siguiente:

*"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.*

*"En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.*

*"La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.*

*"El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.*

*"En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural".*

En relación con la citada normativa, el dictamen en referencia precisa que, a través de ella, el legislador hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista, de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas y a los subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral, señalando que tal responsabilidad se encuentra limitada o circunscrita al lapso de tiempo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Indica además, que esta última deberá responder de las mismas obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad de su empleador directo.

De ello se sigue que el trabajador podrá demandar tanto a este último, como a todos aquellos que de conformidad a las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, estén obligados a responder de sus derechos.

Se establece, asimismo, que la responsabilidad prevista en el artículo 183 B, en comento, no procede en los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, siempre y cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Cabe agregar que la misma jurisprudencia ha determinado lo que debe entenderse por obligaciones laborales y previsionales de dar a que alude el precepto en análisis, como también, el alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista en relación con las indemnizaciones por término de contrato y los límites en el tiempo de la misma.

En lo que dice relación con las primeras, ratificó lo resuelto en los puntos 1) y 2) del dictamen N° 544/ 32 de 2.02.2004, de esta Dirección, el primero de los cuales señala que revisten el carácter de obligaciones laborales de dar *“todas aquellas que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependientes del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena, como asimismo, las que deriven del Código del Trabajo y sus leyes complementarias”*. Por su parte, el punto 2) del citado pronunciamiento resuelve que constituyen obligaciones previsionales de dar *“las relacionadas con el integro de las cotizaciones de seguridad social y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales respecto de los mismos trabajadores.”*

Conforme a ello, el mismo pronunciamiento sostiene que la responsabilidad solidaria que asiste a la empresa principal y al contratista por las obligaciones laborales de dar en favor de los trabajadores del contratista o subcontratista, según corresponda, alcanza a todas aquellas obligaciones que, derivando de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, consistan en el pago de una suma de dinero determinada.

Por lo que respecta a las obligaciones previsionales y por las consideraciones que invoca, el dictamen en análisis señala que la responsabilidad solidaria de la empresa principal y el contratista sólo alcanza al pago de las cotizaciones de seguridad social, lo cual, no significa que el legislador no haya contemplado responsabilidad alguna de la empresa principal o del contratista, en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores afectos a un régimen de subcontratación. Ello por cuanto el artículo 183-E del Código del Trabajo dispone expresamente que sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, del contratista o subcontratista, en orden a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus propios trabajadores de conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del mismo Código, establece una responsabilidad directa sobre la materia para la empresa principal, quien debe asumir tales obligaciones respecto de todos los trabajadores que laboren en su obra, empresa o faena, cualquiera que sea la dependencia de éstos, ya sea, en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de acuerdo al artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En relación a las indemnizaciones por término de contrato, de cuyo pago es solidariamente responsable la empresa principal o el contratista, en su caso, la citada jurisprudencia resuelve que ellas son exclusivamente las indemnizaciones legales correspondientes, excluidas las de carácter convencional.

Acorde a lo expuesto, el mencionado dictamen determina que tal responsabilidad procederá respecto de las indemnizaciones que corresponde pagar cuando el término de la relación laboral se produce por aplicación de alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio escrito del empleador, comprendiéndose en ellas, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, prevista esta última en los incisos 2° del artículo 161 y 4° del artículo 162 del mismo Código, como también, aquellas indemnizaciones que, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, debe fijar el juez que conoce del reclamo por despido, en caso de que habiéndose puesto término al

contrato de trabajo del afectado por aplicación de causales distintas a las anteriormente consignadas, declare que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

Respecto a la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal y del contratista y sobre la base del análisis de los artículos 183 C y D del Código del Trabajo, la doctrina institucional ha establecido que estos serán subsidiariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas y a los subcontratistas en favor de sus trabajadores, en los siguientes casos:

1) Cuando la empresa principal o el contratista hicieren efectivo el derecho de información y de retención contemplados en el artículo 183-C, y,

2) Cuando la empresa principal o el contratista hicieren efectivo el derecho de retención a que alude el inciso 3º del artículo 183-D.

En lo que respecta al derecho de información, la señalada jurisprudencia establece que para la empresa principal dicho derecho se traduce en la facultad de exigir que se acredite el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas, y para el contratista, en la misma facultad respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

En cuanto al derecho de retención que asiste a la empresa principal y al contratista, se expresa que el opera cuando este último o el subcontratista, en su caso, no acrediten en forma oportuna, el íntegro cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, y se traduce, para la empresa principal, en la facultad de retener de las sumas que ésta adeude al contratista por la ejecución de las obras o servicios subcontratados, los montos correspondientes a las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de éstos y en la obligación de pagar dichos montos directamente a los afectados o a la institución previsional acreedora.

Igual facultad y la misma obligación corresponden al contratista respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

Tras el análisis de la citada normativa, la doctrina institucional invocada concluye que habiéndose ejercido por la empresa principal o el contratista, en su caso, el derecho de información y de retención, aquella y éste serán subsidiariamente responsables, lo cual significa que estarán obligados a asumir el pago de las obligaciones laborales y previsionales de que se trata, sólo en el evento de que habiéndose requerido a los principales obligados, vale decir, a los contratistas y subcontratistas, en su caso, éstos no efectúen dicho pago. Ello implica que en tal caso no procederá requerir de pago a la empresa principal o al contratista, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, según corresponda.

La misma responsabilidad tendrá la empresa principal y el contratista en caso de que hicieren efectivo el derecho de retención previsto en el inciso 3º del artículo 183-C, una vez notificados por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional constatadas en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas y subcontratistas, respectivamente.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, especialmente de lo informado por el fiscalizador actuante, es posible afirmar que en el caso en consulta, resultan plenamente aplicables las normas regulatorias de la subcontratación laboral que se contienen en los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo.

En cuanto a los efectos que el eventual término anticipado del contrato civil o comercial de prestación de servicios suscrito por las partes pudiere producir en los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la empresa contratista Zamine Services Chile SpA., es necesario señalar que de acuerdo al informe de fiscalización precitado, estos últimos, en su totalidad, están afectados a contratos

de carácter indefinido o de plazo fijo, de suerte tal que su duración no está ligada a la de vigencia de dicho contrato.

De este modo, en opinión de este Servicio, el vencimiento de dicha vigencia carece de incidencia en la duración de los contratos de trabajo de los afectados contratados bajo la modalidad indicada, los cuales deben mantenerse subsistentes en tanto no opere una o más de las causales de término de la relación laboral que se contiene en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, según corresponda.

Cabe agregar, en concordancia con lo anterior, que el empleador no puede invocar la señalada circunstancia para poner término a los contratos de trabajo de los dependientes que se encuentran en la situación en análisis, debiendo invocar para tal efecto alguna de las causales que prevé la normativa que regula la materia.

De este modo, para proceder al despido de los trabajadores que se encuentran en tal situación, el empleador deberá fundarlo en una o más de las causales de término de contrato que prevé la normativa que regula la materia, pudiendo los afectados en caso de que no se haya invocado ninguna causal legal, o de estimar que la respectiva causal es injustificada, indebida o improcedente, recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que así se declare y se ordene el pago de las indemnizaciones legales correspondientes—sustitutivas del aviso previo establecidas en los artículos 161, inciso 2° y 162, inciso 4° del Código del Trabajo y la indemnización por años de servicio prevista en los incisos 1° y 2° del citado artículo 161— más los recargos legales correspondientes. Ello, de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, antes citado.

Respecto a la responsabilidad que podría recaer en tal caso en la empresa principal, no cabe sino reiterar lo ya expresado sobre la materia en los acápites que anteceden.

Es cuanto puedo informar a Ud. al tenor de lo solicitado.

Saluda a Uds.

*J. F. Castro*  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*[Handwritten initials]*  
 BP/ SMS/ sms  
**Distribución:**  
 -Jurídico,  
 - Partes,  
 - Control