



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

K.4068 (464) 2007

DN 542

069

ORD.: 3267 /

MAT.: 1) Para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2º del artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que éstos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.

2) No resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención previsto en el inciso 3º del artículo 183-C del Código del Trabajo sobre montos mayores a los que representan las sumas adeudadas a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

3) Los límites a que está sujeta la empresa principal en el ámbito de la relación existente entre ella y los trabajadores de los contratistas, en términos de no configurar a su respecto una relación laboral cuando la prestación de servicios de dichos trabajadores se realiza en las dependencias de aquella, son los señalados en el presente informe.

ANT.: 1) Instrucciones de 30.05.07, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Pase N° 479, de 3.04.07, de Directora del Trabajo.
3) Presentación de 30.03.07, de Empresa Sodexho.

FUENTES: Código del Trabajo, artículo 183-A, 183-C

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

27 AGO. 2007

A : SR. DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
EMPRESA SODEXHO
WILLIAMS REBOLLEDO N° 1799
ÑUÑO A
SANTIAGO

Mediante presentación de la referencia, se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el límite de las facultades de la empresa principal en relación con los antecedentes documentales que puede solicitar al contratista en conformidad con el artículo 183-C del Código del Trabajo, como

asimismo, en materia de retención de los fondos adeudados a éste en virtud del mismo artículo. Se solicita igualmente se emita un pronunciamiento acerca de las facultades que asisten a la empresa principal respecto del personal subcontratado.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 183-C del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

“La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

“El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazos y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dicho certificado. Asimismo, el reglamento definirá la forma y mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere, primeramente, que en el evento de que la empresa principal lo solicite, el contratista se encuentra obligado a informarle el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, sea a través de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por otros medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Se infiere asimismo que a través de la misma norma se faculta al Ministerio del Trabajo y Previsión Social para regular el otorgamiento de dichos certificados, sean ellos emitidos por la Inspección del Trabajo o por las demás entidades o instituciones competentes, debiendo dictar al efecto el reglamento correspondiente.

Ahora bien, mediante Decreto Supremo Nº 319, publicado en el Diario Oficial de 20.01.07, se aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 183-C, inciso 2º del Código, en cuyos Títulos II y III se contemplan los requisitos que deben cumplir los certificados emitidos por la Inspección del Trabajo y por las Entidades o Instituciones competentes, respectivamente.

Como es dable apreciar, a través de la presentación de los mencionados certificados debe entenderse legalmente cumplida la obligación impuesta al contratista en orden a acreditar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, de suerte tal que no resultaría procedente que la empresa principal exigiera otro tipo de antecedentes para dichos efectos.

Sin perjuicio de ello, en opinión de este Servicio, nada obsta a que la empresa principal, a través del acuerdo contractual que en virtud del artículo 183-A debe celebrar con el o los contratistas, exija a éstos la presentación de determinada documentación laboral y o previsional u otros antecedentes de sus dependientes, en la medida que éstos últimos no importen una vulneración al artículo 154 del Código del Trabajo, norma que exige al empleador mantener reserva respecto de la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso en virtud de la relación laboral que los une.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, preciso es concluir que para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2º del artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que éstos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.

2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, cabe señalar que el artículo 183-C del Código del Trabajo, en su inciso 3º, preceptúa:

“En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquellos, el monto de que es responsable de conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuare dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.”

De la norma legal precitada se infiere que el derecho de retención que asiste a la empresa principal opera cuando el contratista no acredita oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores y se encuentra referido a los montos correspondientes a dichas obligaciones que el contratista adeuda a sus trabajadores y de las cuales aquella es responsable, solidaria o subsidiariamente, en conformidad a la ley. De la misma norma fluye que en caso de hacer efectivo tal derecho, la empresa principal se encuentra obligada a pagar dichos montos directamente a los afectados o a la institución previsional acreedora.

De ello se sigue, que el propio legislador ha limitado el derecho en cuestión, circunscribiéndolo a las sumas que el contratista adeude a su personal por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, circunstancia que permite, concluir, a la luz de la norma legal en comento, que no resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención que nos ocupa por montos mayores a los que representan las sumas adeudadas por tales rubros.

La conclusión anterior se reafirma, si se tiene presente que el objetivo perseguido por el legislador al establecer tal facultad, es garantizar a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas, el pago de las sumas que éste les adeuda por los conceptos ya señalados, circunstancia ésta que excluye la posibilidad de que la empresa principal retenga montos superiores al valor al que ascienden dichas deudas.

Sin perjuicio de lo antes señalado, a juicio de este Organismo, no existiría inconveniente en que en el acuerdo contractual respectivo, las partes convengan expresamente la facultad de la empresa principal de retener sumas por conceptos distintos a los ya analizados.

3) En relación con esta consulta, es preciso reiterar lo expuesto en el punto 1.2.- del Ordinario N° 141/05, de 10.01.07, el cual, analizando los requisitos del trabajo subcontratado, en su letra d), establece expresamente que las obras o servicios deben ser ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

Cabe agregar que respecto a dicho requisito el señalado dictamen concluye *“la prestación de servicios de los trabajadores del contratista debe*

ejecutarse bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste, el cual, conforme a la doctrina y jurisprudencia administrativa vigente se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas”.

En el mismo orden de ideas, el citado pronunciamiento jurídico señala que en el régimen de subcontratación, *“es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de la facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal ingerencia alguna al respecto”.*

Atendido lo anterior, forzoso resulta concluir que la empresa principal no se encuentra legalmente facultada para ejercer respecto de los trabajadores del contratista, sea en forma directa o indirecta, atribución alguna en materia de instrucciones, dirección supervigilancia y control que se derivan de todo vínculo de subordinación o dependencia, como tampoco, para aplicar sanciones a dicho personal, toda vez, que como ya se expresara, éstas corresponden en forma exclusiva al contratista, en su calidad de empleador del mencionado personal.

Ello no significa, en caso alguno, desconocer a la empresa principal el ejercicio de determinadas atribuciones a su respecto, siempre que éstas no se traduzcan en alguna de las manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia a que se ha hecho referencia, toda vez que de ser así, podría válidamente sostenerse que es aquella la que revestiría la calidad de empleadora del referido personal y que podría configurarse en tal caso la figura ilícita de simulación contemplada en el inciso 1º del artículo 478 del Código del Trabajo.

Acorde a lo expresado, la circunstancia de que la empresa principal exija a los trabajadores del contratista el cumplimiento de medidas mínimas de control de ingreso u otras necesarias para la seguridad y buen funcionamiento de la misma, no implica el ejercicio de atribuciones propias del vínculo de subordinación o dependencia que pudieren atribuirle la calidad de empleadora de los mismos.

En el mismo orden de ideas, en opinión de este Servicio, no implicarían manifestaciones propias de dicho vínculo, las relaciones que emanan de normas de educación, de buenas costumbres y de comportamiento o trato cotidiano que necesariamente deben existir entre los trabajadores del contratista y aquellos que ejercen cargos de jefatura en la empresa principal.

En otros términos, el trabajo en régimen de subcontratación que como, en la especie, se realiza dentro de las dependencias físicas de la empresa principal, genera una interacción natural en el desarrollo de las labores que deben cumplir tanto los trabajadores de esta última como los del contratista, lo que determina la existencia de una relación de convivencia y de coordinación mínima entre ambos grupos de trabajadores. Es así, como en opinión de este Servicio, no importaría asumir atribuciones propias del vínculo de subordinación o dependencia, por parte de la empresa principal, el hecho de que ésta requiera circunstancialmente a los trabajadores del contratista sobre el respeto de normas de comportamiento y otras que tengan por objeto una mayor eficiencia y el mejor desarrollo de los servicios subcontratados

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa indicada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Para acreditar el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista en conformidad al inciso 2º del

artículo 183-C del Código del Trabajo, resulta suficiente la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva o por las entidades o instituciones legalmente competentes, sin perjuicio de lo cual nada obsta a que la empresa principal y el contratista, estipulen, en el respectivo acuerdo contractual, la presentación de determinada documentación laboral y previsional, como también, de otros antecedentes de los trabajadores, en la medida que éstos últimos no importen una vulneración de la disposición prevista en el artículo 154 bis del mismo cuerpo legal.

2) No resultaría jurídicamente procedente que la empresa principal ejerza el derecho de retención previsto en el inciso 3º del artículo 183-C del Código del Trabajo sobre montos mayores a los que representan las sumas adeudadas a los trabajadores del contratista y a las entidades previsionales respectivas por concepto de obligaciones laborales y previsionales de dar, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

3) Los límites a que está sujeta la empresa principal en el ámbito de la relación existente entre ella y los trabajadores de los contratistas, en términos de no configurar a su respecto una relación laboral cuando la prestación de servicios de dichos trabajadores se realiza en las dependencias de aquella, son los señalados en el presente informe.

Saluda a Ud.

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RPL/MCST/SMS

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Dptos. DT
- Subdirector, Unidad de Asistencia Técnica, XV Regiones
- Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo
- Lexis-Nexis

