Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 312957(2060) 2024

ORD. N°: 666

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Trabajo en régimen de subcontratación. Empleador.

RESUMEN:
No resulta jurídicamente procedente que la contratación o reemplazo de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación esté sujeto a la voluntad de la empresa principal, por carecer ésta de las facultades de empleador de dichos dependientes.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 16.09.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 10.01.2025 de Empresa Wood Chile Ltda.
3) Ordinario N°869 de 16.12.2024 de Jefa Departamento Jurídico (S).
4) Presentación de 05.11.2024, de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wood Ingeniería, (SINTRAI).

SANTIAGO, 25 SEP 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA WOOD INGENIERÍA, SINTRAI [redacted]

Mediante presentación del antecedente 4), se ha requerido un pronunciamiento de este Servicio respecto de la legalidad de la cláusula segunda del anexo de fecha 01.10.2024, de los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la empresa Wood Chile Ltda., que prestan servicios en terreno como "Administrador de Contrato senior" para el proyecto de Minera Centinela, Proyecto M40413, Servicio PM Proyecto DMC N° de

contrato 1002-03-C-CS-002, ubicado en Minera Centinela, comuna de Sierra Gorda, Antofagasta, conforme a la cual se establece en lo pertinente:

> "El Trabajador prestará estos servicios en terreno, a contar del día de su asignación al proyecto y hasta la conclusión de su asignación al citado Proyecto de acuerdo al Programa de Trabajo o de Asignación de la Compañía para el área Contracts en que trabaja, el cual es conocido por el Trabajador, y en todo caso hasta que el Empleador termine su asignación en el Proyecto mencionado, o en forma anticipada y por cualquier causa o motivo pierda o deje de tener la calidad de contratista en el citado Proyecto o área específica al cual es asignado el trabajador-
>
> Se deja establecido que la asignación del Trabajador al Proyecto referido también terminará en caso de que el mandante, por cualquier causa o motivo, solicite al empleador el término de su asignación en dicho Proyecto o su reemplazo por otro profesional".

Se sostiene que, los trabajadores materia de la consulta en razón de sus funciones deben trasladarse frecuentemente a las dependencias de la mandante, y ha ocurrido que al amparo de dicha cláusula los supervisores de la mandante les den órdenes directas y los evalúen tal como indica la cláusula, determinando si se mantienen asignados al proyecto, no obstante que la relación laboral de estos dependientes se da con la contratista, por lo que la citada cláusula infringiría los dispuesto por el artículo 183-A del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds., que dando cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado a la empleadora, el cual fue respondido mediante documento del antecedente 2), indicando:

Que la solicitud debe ser desestimada de plano, ya que, el sindicato solicitante no ha acreditado la representación con que comparece, ni ha acompañado el requerimiento de los asociados para tener legitimidad en su actuar, por cuanto no se trata del ejercicio de derechos emanados de un contrato colectivo de trabajo, ni de una infracción legal o contractual que afecte a la generalidad de sus socios, toda vez que se trataría de una situación que afectaría una faena específica y determinada, respecto de la cual tampoco se ha individualizado a los trabajadores en dicha situación.

Agrega que la cláusula no tiene relación con la norma legal supuestamente infringida, ya que se encuentra referida al lugar de trabajo y la vigencia de una asignación esencialmente temporal a un proyecto determinado a ser realizado para un cliente, en circunstancias de que la norma legal se refiere a los requisitos para la existencia de un régimen de subcontratación.

Señala que la cláusula no impide ni contraviene el que esos servicios sean prestados en beneficio de la empresa principal dueña de la obra por medio de trabajadores contratados por Wood, y sean prestados bajo su cuenta y riesgo, en calidad de empleador y prestador de servicios a sus clientes, cumpliendo los requisitos de la subcontratación al igual que las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo

Sostiene que las distintas etapas del avance del proyecto determinan la carga de trabajo y la necesidad de distintos cargos, conocimientos y experiencias requerida para el proyecto en determinados momentos, dado sus dinamismos, por lo que no es posible determinar a priori su duración específica, pudiendo variar al igual que la asignación de

trabajadores en razón de su estado de avance o de las modificaciones producidas al mismo proyecto.

De igual forma, la cláusula no otorga ninguna prerrogativa al cliente para dar instrucciones directas o realizar evaluaciones a los trabajadores de Wood, ni le impide como empresa mandante o principal, como dueña de la obra o faena, ejercer la facultad de organización y administración de la misma, lo que incluye el establecer los parámetros y exigencias que Wood por medio de sus trabajadores debe cumplir, citando al efecto jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, por lo que estima que no debe confundirse un control técnico ocasional y circunstancial con subordinación y dependencia. Luego, los efectos de declarar ilegal la cláusula alegada se traducirían en coartar la facultad de la empresa principal de administrar su faena en el lugar de trabajo, incluyendo decidir quiénes, y bajo qué condiciones ingresan a la empresa, por lo que la cláusula no hace más que reconocer un hecho y una facultad que es evidente.

Habiendo resumido lo planteado tanto por el sindicato en su presentación, como por la empresa en su respuesta al traslado, para resolver sobre el particular se hace necesario primeramente dejar en claro que el sindicato recurrente ha obrado dentro de sus atribuciones al efectuar la presentación del antecedente 4).

En efecto, el artículo 212 del Código del Trabajo, establece:

> "Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas".

De la norma legal se colige el reconocimiento del derecho de sindicación, entendido como la posibilidad que los trabajadores se reúnan de forma libre y espontánea para constituir organizaciones en defensa de sus intereses comunes, el que se encuentra garantizado por la Constitución Política de la República, en el artículo 19 Nro. 19 que asegura a todas las personas el derecho de sindicarse en los casos y forma que señala la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria (...) como asimismo en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Nros. 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) y 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949).

De esta forma, las organizaciones sindicales se rigen por lo dispuesto en la ley y lo aprobado en sus estatutos y para los efectos de su cumplimiento y observancia ambos instrumentos tienen la misma fuerza obligatoria y vinculante. Asimismo, se reconoce como titulares de este derecho a todos los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

En el mismo orden de ideas, la Constitución Política no solo reconoce la facultad de los trabajadores para constituir libremente organizaciones sindicales sino también la libertad de afiliación, lo que se expresa en que cada trabajador debe poder decidir libremente su incorporación o adhesión a una organización sindical, su permanencia en ella así como también su desafiliación.

Por su parte, el artículo 220 del Código del Trabajo, dispone:

> "Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

3.Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas o sanciones;

4.Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos:

5.Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6.Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados

7.Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo

8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riegos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de las Comités paritarios de Higiene y seguridad, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento.

9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Esto servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras.

10.Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.

11.Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y

12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".

Si bien los fines del sindicato se encuentran enumerados de forma amplia en el artículo 220, su objetivo principal es la actividad de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores como también la representación de estos últimos ante el empleador o bien ante los diferentes entes u órganos administrativos o judiciales, en resguardo de sus derechos e intereses, así como el desarrollar actividades que generen ingresos siempre que estas se encuentren contempladas en sus estatutos y que no estén prohibidas por la

ley, prestar ayuda a sus asociados, promover la cooperación y convivencia mutua entre los mismos, proporcionar recreación a sus asociados, incentivar la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

De los numerales 1) y 2) del artículo 220 antes transcrito, se infiere que la intención del legislador al establecer, entre los fines de las organizaciones sindicales, los referidos contenidos, fue radicar en aquellas la representación de sus afiliados, lo anterior, principalmente ante el empleador, máxime si éste último es el principal obligado a velar por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores emanados de los contratos individuales y colectivos de trabajo como también garantizar al trabajador condiciones adecuadas en materia de higiene y seguridad para que este pueda desempeñar sus labores.

Por último, y considerando todo lo anterior, cabe hacer presente que este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa, contenida en dictamen Nro. 3817/078 de 29.09.2011, que "las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también en las reclamaciones por infracciones legales y a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados".

Luego, la circunstancia de que la organización sindical dando cumplimiento a las finalidades que les reconoce el numeral 3 del artículo 220 del Código del Trabajo, venga en su presentación del antecedente 4) a denunciar o consultar ante este Servicio por una posible infracción de la normativa laboral, particularmente de derechos emanados de los contratos individuales de sus afiliados, no puede entenderse como una actuación en que dicha entidad habría excedido sus facultades.

Contrariamente, constituye el medio a través del cual el sindicato da cumplimiento a dichos fines, obligando a pronunciarse a este Servicio su respecto, toda vez que, el ejercicio del rol fiscalizador de la legislación laboral dispuesto por el DFL N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a la Dirección del Trabajo, encuentra inspiración en el principio pro trabajador, que vela por el legítimo ejercicio, tanto de los derechos individuales y colectivos del dependiente, finalidades que no pugnan, sino que resultan coincidentes, con aquellas que el legislador expresamente ha señalado en el citado numeral 3 del artículo 220 del Código del Trabajo que deben perseguir las organizaciones sindicales.

Aclarado lo anterior, y considerando que la situación planteada dice relación con los servicios prestados por trabajadores de una contratista, cabe recurrir a las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, específicamente, aquella contenida en el artículo 183-A del Código del Trabajo, que, al efecto, dispone:

> "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 506".

Del análisis del precepto recién transcrito se desprende, en lo que interesa, que el legislador 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, como, asimismo, que ha excluido expresamente de tal normativa a aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

De este modo, con arreglo a la citada disposición legal, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N°141/05, de 10.01.2007, ha resuelto que: "...estaremos en presencia de trabajo en régimen de subcontratación cuando las obras o servicios que deban ejecutar y/o prestar los respectivos trabajadores sean realizadas en forma permanente o habitual para la empresa principal, entendiéndose que revisten tales características aquellas cuyo desarrollo implica permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia en el tiempo, esto es, que no se realicen o respondan a necesidades específicas, extraordinarias u ocasionales.

Así, a vía de ejemplo, quedarían regidos por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, los trabajadores de una empresa de aseo o seguridad que, en forma diaria o regular, realizan labores o servicios del rubro para la empresa principal, en virtud de un acuerdo celebrado entre ambas empresas, siempre que se cumplan los demás requisitos que al efecto exige la ley".

Por su parte, la doctrina citada ha señalado que los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación son los siguientes:

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 aquel 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 cuanto al requisito establecido en la letra a) aparece que, en el trabajo en régimen de subcontratación, la relación laboral se encuentra radicada entre el dependiente y el contratista que se ha obligado a prestar, por su cuenta y riesgo, los servicios para la empresa principal.

Por su parte, en lo que concierne al requisito previsto en la letra c), cabe señalar que para que exista subcontratación resulta imprescindible la presencia de un acuerdo contractual entre 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 disposición legal señala.

De igual modo, el acuerdo contractual a que alude la ley debe materializarse en un contrato, sea éste de carácter civil o mercantil, cuyas cláusulas deben ajustarse a las normas que en estos ámbitos regulan la materia, sin que resulte procedente, en opinión de

servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, no resultará jurídicamente procedente que la empresa principal pueda tener injerencia alguna en las labores de dichos dependientes, de lo que fluye que en el régimen de subcontratación, los trabajadores del contratista no pueden quedar subordinados a las decisiones de la empresa principal y el contratista a limitarse en un mero transmisor de órdenes impartidas por aquella.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que la contratación o reemplazo de los trabajadores que laboran en régimen de subcontratación esté sujeto a la voluntad de la empresa principal, por carecer ésta de las facultades de empleador de dichos dependientes.

Saluda atentamente a Uds.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
25 SEP 2025
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURIDICO

CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

MGC/CRL
Distribución:
Jurídico
Control
[redacted]