



SUBCONTRATACIÓN

La Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.06 y que rige a contar del 14.01.07, regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

¿Qué es la subcontratación?

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio 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.

¿Para qué sirve la nueva ley de subcontratación?

Principalmente, sirve para que el trabajador pueda exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y previsionales.

¿Cuáles son las partes involucradas en la subcontratación?

Los involucrados son:

- **Empresa principal:** Que es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.
- **Empresa contratista y sus trabajadores:** Que es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.
- **Empresa subcontratista y sus trabajadores:** Que es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

¿En qué casos se puede utilizar la subcontratación?

No existen delimitaciones específicas. Dependerá de las obras, faenas o servicios que la empresa que actuará como principal, necesite cumplir y quiera externalizar.

¿En qué casos está prohibida la subcontratación?

No existe ningún caso en que esté prohibida la subcontratación.

¿Debe suscribirse algún tipo de contrato entre la empresa principal y la contratista?



Sí, es necesario un contrato de servicios. Este contrato se rige por las normas del Código Civil.

¿Qué responsabilidades tiene la empresa principal?

La normativa laboral vigente, establece dos tipos de responsabilidades para la empresa principal, la responsabilidad subsidiaria y la responsabilidad solidaria. La diferencia entre una y otra es que la responsabilidad subsidiaria tiene a lugar solamente cuando la empresa principal ejerce los derechos de información y retención con respecto a sus contratistas o subcontratistas según sea el caso, en cambio la responsabilidad solidaria se da en el contexto de que la empresa principal no ejerce esos derechos.

¿Qué es la responsabilidad subsidiaria?

Es aquella en que la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria el trabajador debe demandar al contratista que es su empleador directo, o en su caso al subcontratista, y si éste no responde, el trabajador podrá demandar a la empresa principal.

¿Qué es la responsabilidad solidaria?

Es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos.

¿En qué casos la empresa principal debe responder solidariamente con los trabajadores?

La empresa principal debe responder solidariamente cuando no ha ejercido los derechos de información y retención que le otorga la ley.

¿Qué es el derecho de información?

El derecho de información, o también llamado de control y pago, es aquel que permite a la empresa principal pedir informes a los contratistas y subcontratistas, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas

¿Qué es el derecho de retención?



El derecho a retención es aquél que le permite a la empresa principal retener de los pagos que debe efectuar a los contratistas que no acrediten el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales y previsionales, los montos por los cuales es responsable y pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

¿Cómo acredita el contratista o subcontratista el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales?

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales debe ser acreditado por el contratista ante la empresa principal mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por otros medios idóneos, que serán reglamentados por el Ministerio del Trabajo y previsión Social, dentro del plazo de 90 días desde la publicación de la ley, que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

¿Cómo se puede obtener el certificado que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?

Para obtener el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, se debe solicitar mediante el Formulario 30-1, el cual puede bajar directamente desde la pagina web de este Servicio o bien puede requerirlo en la Inspección respectiva.

¿Dónde se debe presentar la solicitud?

Existen dos alternativas:

- Ingreso directo del Formulario 30-1 y el comprobante de pago de los derechos, en la Oficina de Partes de la Inspección correspondiente o
- A través de la página web de la Dirección del Trabajo. En este caso, el sistema le entregará un comprobante de solicitud, previo pago de los derechos, también denominado Formulario 30-1, con datos básicos y que luego será ingresado en forma directa a los funcionarios que estén a cargo de la Certificación.

En ambos casos el solicitante deberá adjuntar toda la documentación necesaria para la certificación.

¿Cuáles son las ventajas de realizar la solicitud vía web?

El trámite vía web presenta las siguientes ventajas:

- La solicitud será recibirá directamente por el funcionario, que el Jefe de Oficina haya designado responsable de la Certificación, evitando así ingresar la solicitud por Oficina de partes.



- La solicitud tendrá prioridad para la revisión de los antecedentes para la emisión del Certificado.
- Se dará un trato personalizado al responsable de la empresa del trámite ante la Inspección.
- Se tomarán las medidas pertinentes y que, dentro de la legalidad, permitan agilizar el trámite.

¿Cuál es la documentación necesaria que se debe adjuntar para obtener el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales?

En materia previsional, los documentos que el solicitante deberá acompañar al Formulario 30-1, son todas las planillas de cotizaciones previsionales de todos los organismos de previsión a que se encuentre obligado a pagar el empleador y esto es:

- Planillas de cotización de las distintas AFPs
- Planillas de cotización del Seguro de Cesantía AFC
- Planillas de cotización del INP
- Planillas de cotización de las distintas ISAPRES
- Planillas de cotización de la respectiva C.C.A.F, si procede
- Planillas de cotización de la respectiva Mutualidad del empleador, si procede

En materia laboral, los documentos requeridos son los siguientes:

- Los respectivos comprobantes de pago de remuneraciones a que se encuentra obligado confeccionar el empleador, debidamente firmados por los trabajadores.
- Cualquier otro sistema en uso que tenga el empleador, con la condición que se pueda comprobar que se ha efectuado el pago de remuneraciones, y que contenga a lo menos, el nombre del trabajador, el monto de la remuneración imponible del respectivo mes y la firma del trabajador.
- Libro auxiliar de remuneraciones (este requisito es sólo para aquellas empresas que posean 5 o más trabajadores)

En materia de indemnizaciones, los documentos requeridos son:

- Nómina de todos los trabajadores despedidos en el período a certificar, con indicación de la causal invocada y duración de la relación laboral.
- Todas las notificaciones de término de contrato de los trabajadores despedidos en el período que se solicita certificar.
- Todos los finiquitos de trabajo de los trabajadores despedidos, ratificados ante un Ministro de Fe y que se hubieren originado en el mismo período.
- Los comprobantes de pago de remuneraciones de los últimos 3 meses de los trabajadores despedidos por el art. 161 del Código del Trabajo, por los que no se presenta finiquito y que hubieren tenido remuneración variable.



Atendido a que el propio interesado establece el período a revisar en el Formulario 30-1, toda la documentación que se ha detallado, deberá corresponder a dicho período.

¿Qué costo tiene la obtención del certificado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?

El costo de este certificado es de \$ 2.500 y de \$2.200.- si se realiza a través de la Web de la Dirección del Trabajo, cuyo comprobante de pago de los derechos se debe acompañar al Formulario 30-1, cuando el solicitante se presente en la Inspección con los documentos requeridos.

¿Qué obligaciones tiene la empresa principal con los trabajadores del contratista o subcontratista?

La empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia. De esta forma, es de responsabilidad de la empresa principal las materias sobre higiene y seguridad en el trabajo respecto de los trabajadores del contratista y subcontratista cuando éstos prestan servicios en su obra, empresa o faena.

¿Qué obligaciones tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?

Las obligaciones que le asisten al trabajador serán aquellas que se establezcan en su respectivo contrato de trabajo que suscriba con el contratista o subcontratista, que es su empleador directo como, por ejemplo, realizar el trabajo encomendado, cumplir la jornada pactada, etc.

¿Qué derechos tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?

Los derechos del trabajador serán todos los reconocidos en el Código del Trabajo en relación con su empleador directo como, por ejemplo, derecho al feriado anual, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, etc., y los que el régimen de subcontratación le reconoce respecto del dueño de la obra, empresa o faena.

¿Por cuánto tiempo pueden prestarse servicios bajo el régimen de subcontratación?

No existen plazos fijados establecidos, por lo tanto la duración de estos servicios estará determinado en el contrato de trabajo que haya suscrito el trabajador con la empresa contratista o subcontratista.

¿Dónde deben prestarse los servicios bajo el régimen de subcontratación?



El trabajador del contratista o subcontratista debe prestar los servicios en la obra, empresa o faena que pertenezca a la empresa principal.

¿Qué sucede si la prestación de servicio del trabajador no se da bajo la dependencia del contratista o subcontratista?

Si los servicios prestados por el trabajador se realizan sin el vínculo de dependencia con el contratista o subcontratista, según el caso, la ley presume que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, y en tal caso la empresa principal podrá ser sancionada con multa de 5 a 100 UTM por incurrir en la simulación de un contrato de subcontratación.

¿Qué acciones realizadas por una empresa principal pueden ser catalogadas de simulación de subcontratación?

En primer lugar, que una persona natural o jurídica tenga la calidad de empleador respecto de un trabajador, cuestión determinada por el criterio de subordinación o dependencia.

En segundo lugar, que dicho empleador no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en calidad de empleador.

En tercer y último lugar, que concorra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador a título de empleador, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.

¿Cuántas empresas contratistas pueden tener a su servicio una misma empresa principal?

No existen límites específicos, sólo dependerá de las funciones que requiera cumplir y externalizar la empresa principal.

¿Cuál es el tipo de empresas que más recurre a la subcontratación?

Los rubros productivos más solicitados bajo este régimen de trabajo son:

- Guardia y control
- Servicios alimenticios
- Minería
- Servicios informáticos
- Construcción
- Servicios de Aseo

¿Existe la subcontratación en las instituciones del Estado?



Sí, el trabajo en régimen de subcontratación también existe en las instituciones estatales, y se rige por las mismas normas que establece este proyecto de ley.

¿Cuántos rubros productivos puede realizar una misma empresa contratista?

Para las empresas contratistas y subcontratistas basta con constituirse conforme a la regla general, definiendo su giro cuando inicie actividades.

La subcontratación ¿puede ser utilizada para los trabajos de producción principal y permanente de la empresa principal?

Todas las actividades de una empresa principal pueden ser realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación, salvo los cargos de gerentes y directores.

¿Quién fiscalizará el cumplimiento de los contratos de subcontratación?

La Dirección del Trabajo y sus respectivas Inspecciones fiscalizará los contratos, así como el cumplimiento de las normas laborales entre las partes involucradas.

En caso de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, ¿quién responde por los trabajadores?

Siendo obligación de la empresa principal proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista y que por causa del incumplimiento de este deber, se generen perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, el trabajador podrá demandar directamente a la empresa principal por la reparación de tales perjuicios.

¿Quién es el empleador directo en régimen de subcontratación?

El empleador directo es la empresa contratista o subcontratista, según sea el caso. En caso de que un trabajador acuse incumplimiento de sus derechos por parte de la empresa contratista o subcontratista, ¿a quién puede acudir para hacer el reclamo? Para cualquier reclamo el trabajador debe acudir a la Inspección del Trabajo que corresponda, o demandar directamente su cumplimiento ante los tribunales.

¿Pueden los trabajadores bajo régimen de subcontratación formar sindicatos y/o negociar colectivamente?

Sí, pero siempre al interior de su empresa contratista. No pueden sindicalizarse con los trabajadores de la empresa principal.

¿Los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas deben ser especializados?



No necesariamente, dependerá de las exigencias y requerimientos propios de cada empresa contratista o subcontratista.

¿Esta nueva ley modifica el concepto de empresa contenida en el Código del Trabajo?

No, en virtud del fallo el Tribunal Constitucional sobre la constitucionalidad de la norma, se eliminó del articulado el nuevo concepto de empresa aprobado por el Congreso Nacional para ser aplicado a los regímenes de trabajo regulados en el proyecto.