

# **ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES DE LA EXTERNALIZACIÓN (OUTSOURCING)<sup>1</sup>**

Por Francisco Walker E.

Con la colaboración de Ricardo Liendo R.

## **Preámbulo**

En el mundo moderno, cada día más, las empresas tienden a externalizar parte de sus tareas a través de dos mecanismos distintos: (a) El de la subcontratación y (b) el del suministro de trabajadores. En este breve ensayo trataremos especialmente el primero y en forma muy breve el segundo.

El primero que se refiere a los contratistas y subcontratistas se encuentra regulado en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo como también en otras disposiciones legales, existiendo una vasta jurisprudencia administrativa y judicial sobre el particular.

En cambio, el tema del suministro de trabajadores no se encuentra regulado a la fecha, estando pendiente en el Congreso Nacional un proyecto de ley al respecto.

A continuación, trataremos ambos temas por separado.

## **1. Conceptualización de empresas contratistas y subcontratistas**

En términos generales, la Dirección del Trabajo en el caso chileno, ha definido al contratista como "toda persona natural o jurídica que, mediante un contrato, ejecuta para un tercero dueño de una obra, empresa o faena, labores de ejecución o prestaciones de servicios mediante un precio convenido, contratándose para ello los trabajadores."<sup>2</sup>

La definición anterior concuerda con la acepción dada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española que define el término de contratista como "persona que por contrata ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, para una corporación o para un particular"; a su vez, la Real Academia define la contrata como "un contrato que se hace con el gobierno, con una corporación o con un particular, para ejecutar una obra material o prestar un servicio por precio o precios determinados."<sup>3</sup>

Siguiendo el criterio semántico ya señalado, el término subcontratista corresponde, a su vez, a la persona natural o jurídica que efectúa una obra o servicio a un contratista.

A juicio del autor, en este proceso en análisis convergen, por una parte, la empresa principal para quien se efectúan materialmente labores, tareas o servicios y, por la otra, un conjunto de empresas que se denominan contratistas y/o subcontratistas.

Estas otras empresas pueden actuar directa o indirectamente frente a la empresa principal. Cuando actúan indirectamente, se está en presencia de una subcontratación, para lo cual la empresa primeramente contratista pasa a ser la empresa principal.

En otros términos, en todo este proceso pueden participar innumerables empresas de distinto tipo.

La relación que surge en este proceso requiere de un contrato civil entre la empresa principal y la empresa contratista, instrumento que regulará las relaciones entre ambas.

Conforme a cifras entregadas el año 2003, más de la mitad de las empresas de la muestra declaró con ocasión de la ENCLA 2002 subcontratar alguna actividad con terceras empresas, concluyendo además el informe de dicha encuesta que el fenómeno de la subcontratación debería aumentar conforme a las intenciones manifestadas por los empleadores.<sup>4</sup> Analizando diversas estadísticas, todavía no muy rigurosas, el autor

puede sin embargo manifestar que los trabajadores laborando para empresas contratistas o subcontratistas representan entre el 20% y el 25% de los trabajadores dependientes de nuestro país.

## **2. Características del contrato civil entre la empresa principal y la empresa contratista.**

Este contrato posee las siguientes características:

Se trata de un contrato entre dos empresas, obligándose la empresa contratista a efectuar trabajos, obras materiales o realizar servicios, para la empresa principal.<sup>5</sup>

En ningún caso es un contrato laboral, lo que no obsta, sin embargo, a que deban de todos modos especificarse las obligaciones laborales del contratista para con sus trabajadores.

En términos generales debe, en todo caso, precisarse en estipulaciones concisas la naturaleza de la obra, tarea o servicio que se acuerda en el contrato, determinándose los respectivos plazos de cumplimiento de las obligaciones pactadas y de la forma cómo se paga el precio de la obra, tarea o servicio.

En el contrato civil deben incluirse cláusulas que inciden en lo laboral y que especifiquen:

- a) Que el contratista es el empleador de sus trabajadores, teniendo por tanto la responsabilidad directa en el cumplimiento de sus obligaciones frente a ellos;
- b) Que en el caso de no cumplir el contratista con sus obligaciones laborales y/o previsionales, deben existir resguardos adecuados para la empresa principal. Estos resguardos pueden significar la suspensión

del pago de la obra o fijación de multas y demás garantías que puedan existir al respecto.

Las especificaciones anteriormente señaladas tienen por objetivo principal establecer, en forma clara, que el poder de mando frente a los trabajadores debe corresponder siempre a la empresa contratista y no a la empresa principal.

En consecuencia, sólo puede admitirse un posible control indirecto y predominantemente técnico, por parte de la empresa principal hacia los trabajadores de los contratistas o subcontratistas, lo que significa que no puede existir jamás una supervisión directa de la empresa principal hacia los trabajadores de la contratista o subcontratista.<sup>6</sup>

### **3.- Responsabilidad de las empresas contratistas y subcontratistas frente a sus respectivos trabajadores en la legislación laboral chilena**

Históricamente en Chile, el artículo 16 del Código del Trabajo de 1931, disponía en términos parecidos al actual artículo 64 del Código del Trabajo vigente, que el dueño de la obra, empresa o faena era subsidiariamente responsable de las obligaciones en favor de los obreros y que, en el caso de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procedía esta responsabilidad subsidiaria cuando quien encargaba la obra era una persona natural. Esta norma sólo se aplicaba a los obreros, a la inversa de la legislación actual que la hace extensiva a todos los trabajadores.

A fines de la década del 60, en 1968, la Ley N° 16.757 limitó la presencia de contratistas al disponer que las labores inherentes a la producción principal o permanente de una industria, o las labores de reparación y mantención habituales de sus equipos, no podían ser ejecutadas a través de contratistas o concesionarios.

La Ley N° 16.757, una vez promulgada la Constitución Política de 1980, fue considerada contraria a sus disposiciones. En efecto, el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política

del Estado garantiza "el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas que la regulan."

Al limitarse la existencia de contratistas, la Ley N° 16.757 aparecía cercenando la libertad empresarial y restringiendo el funcionamiento adecuado de la empresa dentro de una economía de libre mercado, por lo que fue derogada.

Al respecto don José Piñera E., en su libro *La Revolución Laboral en Chile*, señala que la derogación de esta norma es uno de los pilares básicos del denominado Plan Laboral, por cuanto, para la implementación del modelo económico, era indispensable el libre funcionamiento de contratistas y la ley antes mencionada introducía a todas luces una rigidez inaceptable en la economía y contrariaba no sólo los supuestos de la economía social de mercado, sino también la tendencia mundial a la descentralización de las estructuras empresariales y productivas.<sup>7</sup>

La legislación actual chilena, hoy en día, aborda el tema en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo. La primera de las normas proviene del Decreto Ley N° 2.759 de 1979, incorporada al Código del Trabajo de 1987, modificada en esta materia por ley 19.250 de 1993 y reproducida por la versión del Código del Trabajo de 1994, a su vez modificada por la Ley N° 19.666 del 2000, ley que también incorpora el artículo 64 bis a dicho Código.

El actual artículo 64 dispone que: "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 las obligaciones que afecten a sus subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos.

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

De lo señalado precedentemente se desprende que se sigue, para estos efectos, el concepto de responsabilidad subsidiaria. Sin embargo, cabe en este párrafo ahondar en el tema, recalcando que el primer responsable no es el dueño de la obra, empresa o faena, sino el contratista o subcontratista, según sea el caso. Luego, el dueño de la obra sólo se responsabiliza en caso de incumplimiento del contratista; hay un aspecto que debe mencionarse en forma especial, que es aquel que se da cuando existen subcontratistas, produciéndose una especie de responsabilidad en cascada, vale decir, quien primero responde es el subcontratista involucrado, luego los demás subcontratistas, si hay, el contratista y, por último, el dueño de la empresa principal.

Por otra parte, debe indicarse que la legislación vigente, particularmente con las últimas modificaciones en la materia, considera al dueño de la obra, en cierto modo, como empleador indirecto al establecer que el trabajador puede también subsidiariamente demandar a todos aquellos que puedan responsabilizarse en tal calidad de sus derechos.

Para el Profesor Juan Sebastián Gumucio Rivas "la modificación establecida por el artículo único de la Ley N° 19.666, que sustituyó el inciso tercero del artículo 64 del Código del Trabajo, tiene por objeto establecer que el trabajador pueda demandar al mismo tiempo al empleador directo y al empleador subsidiario,<sup>8</sup> lo que significa un avance para los trabajadores."

En el último tiempo la jurisprudencia tanto administrativa como judicial, ha ido señalando con bastante detalle qué debe entenderse por las obligaciones laborales y previsionales que conforman la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal, como también el alcance de dichas responsabilidades.

Es así como el Dictamen N° 0544/32 de 02 de Febrero de 2004 de la Dirección del Trabajo consigna que para efectos del artículo 64 del Código del Trabajo se entiende por obligaciones laborales las que emanan de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, de los trabajadores del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena. Asimismo, estipula que son obligaciones previsionales todas las relacionadas con el integro o declaración de las cotizaciones de seguridad social, y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de los mismos trabajadores empleados en la obra, empresa o faena. Aclara además que la responsabilidad subsidiaria subsiste con posterioridad al término de la relación laboral, y mientras no se extinga por el correspondiente finiquito debidamente cumplido, o por la alegación de la prescripción. Por último, detalla el citado dictamen que las remuneraciones, vacaciones proporcionales, gratificación, horas extraordinarias, indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, constituyen obligaciones laborales que se encuentran comprendidas en la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista según el caso, por los trabajadores ocupados en las mismas y por el período en que trabajaron en ellas.

Por su parte, la jurisprudencia judicial también ha determinado en el último tiempo que la ley señala obligaciones laborales y previsionales, sin excluir a ninguna en particular, ni referirse a alguna en especial, debiendo entenderse por tanto en sentido amplio e incluir en ellas los deberes, imposiciones o exigencias esenciales a la vinculación de naturaleza laboral, cualquiera sea su fuente, es decir, legal, contractual e incluso, según el caso, nacidas de la aplicación práctica que se haya consentido por las partes, consignando

además que las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo, por años de servicios, la compensación del feriado, el pago de las remuneraciones respectivas, de gratificaciones, de horas extraordinarias, entre otras, son obligaciones que tienen su fuente en la ley y que nacen o devengan, ya sea mes a mes o con motivo de una indebida, improcedente o injustificada terminación de la relación laboral.<sup>9</sup>

#### **4.- Herramientas legales que tiene la empresa principal para resguardarse y promover el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte del contratista o subcontratista.**

El artículo 64 bis del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 19.666 del 2000 establece que el dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tiene derecho a ser informado por los contratistas 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 tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga de aquél el monto del cual es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena o el contratista, en su caso, puede pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, puede ser acreditado mediante certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo debe poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena de las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tiene para con los contratistas respecto de sus subcontratistas.

Del artículo 64 bis recién citado se desprende lo siguiente:

(a) *Derecho a información del dueño de la obra, empresa o faena*

El dueño de la obra, empresa o faena, como se ha señalado precedentemente, tiene derecho a ser informado por el contratista acerca del monto y estado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos corresponden respecto a sus trabajadores.

Este derecho se extiende también a las obligaciones laborales y previsionales que tengan los subcontratistas respecto a sus trabajadores. En esta materia, la ley obliga a la Dirección del Trabajo a informar al responsable subsidiario sobre las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen con contratistas y subcontratistas.

(b) *Forma de acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del contratista y/o subcontratista*

A la Dirección del Trabajo le corresponde, dentro de su tarea fiscalizadora, certificar sobre el monto y estado de las obligaciones laborales y previsionales cuando los interesados, vale decir, empresa principal y trabajadores afectados, se lo soliciten.

La empresa principal o la contratista, en su caso, tiene derecho a retener las obligaciones que tenga con el contratista o subcontratista, en dos situaciones:

- Cuando el contratista o subcontratista no acredita el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y,
- Cuando la empresa principal o el contratista, en su caso, es demandado subsidiariamente por el trabajador afectado.

(c) *Pago por subrogación*

El artículo 64 bis del Código del Trabajo permite que en todo caso el dueño de la empresa, obra o faena, o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

Esta norma recoge lo dispuesto en el N° 3 del artículo 1.610 del Código Civil que hace operar la subrogación por el solo ministerio de la ley y aun en contra de la voluntad del acreedor, cuando quien hace el pago es responsable subsidiariamente de la deuda.<sup>10</sup>

**5.- Responsabilidades de la empresa principal en materia de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y obligaciones previsionales**

La Ley N° 16.744 de 1968 en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en su artículo 4º, inciso final, dispone: "el dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con la obligación de sus subcontratistas."

Esta norma se encuentra complementada por el artículo 209 del Código del Trabajo, en el cual se señala "el empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena, es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas."

Al igual que en materia laboral, se produce en esta situación la denominada "responsabilidad en cascada".

En esta materia, la legislación también ha querido dejar en claro, como lo hemos visto, la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, por las empresas contratistas o subcontratistas. Debe recalarse que esta responsabilidad se extiende, muy especialmente también, a las materias de prevención de accidentes del trabajo y, en general, a todo el ámbito de la seguridad.

Por otro lado, si la empresa principal no cumple con las normas de seguridad y éstas causan un accidente en la persona del trabajador de una empresa contratista o subcontratista, puede producirse una responsabilidad civil directa de la empresa principal frente al trabajador de la contratista e, incluso, del subcontratista.

La legislación pone especial énfasis en que la empresa principal donde se realiza el trabajo que pudiera eventualmente dar lugar a un accidente, debe tomar todas las providencias necesarias para que se cumplan las disposiciones sobre riesgos profesionales. En otros términos, el dueño de la obra no puede eximirse de ninguna responsabilidad respecto a la seguridad de la misma.

Además de las normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay que considerar las normas de la Ley N° 17.322 de 1970 sobre continuidad de la previsión, la que dispone en su artículo 20 que "en todo contrato de construcción de obra, reparación, ampliación o mejora, se entenderá sin necesidad de estipulación expresa, que las garantías constituidas para responder a su cumplimiento y las retenciones que se hagan a los estados de pago, caucionan también el cumplimiento de las obligaciones previsionales."

Para obtener la devolución o el alzamiento de estas garantías, el contratista o subcontratista deberá acreditar el pago de las obligaciones previsionales correspondientes a la obra, mediante certificado de las respectivas instituciones de previsión. La infracción de esta disposición hará al dueño de la obra solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, el dueño de la obra responderá subsidiariamente de las obligaciones previsionales que fueren de cargo de los contratistas y subcontratistas correspondientes a los trabajadores que hubieren prestado servicios en la respectiva obra.

De la disposición precedentemente citada se desprende que, además de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, se produce en este caso su responsabilidad solidaria con motivo de la aplicación de la norma legal recién transcrita.

En esta situación no es necesaria estipulación alguna de las garantías que se establecen para el cumplimiento de la empresa contratista, las que involucran automáticamente el cumplimiento de las obligaciones previsionales.

En consecuencia, al devolverse o alzar las respectivas garantías, el contratista u subcontratista debe acreditar el pago de las obligaciones previsionales respectivas por

cuanto la responsabilidad solidaria antes descrita, tiene como objeto primordial proteger la continuidad previsional del trabajador.

## **6.- Principales excepciones a la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal**

La recién analizada responsabilidad subsidiaria de la empresa principal, tiene una importante excepción en la legislación laboral que es aquella establecida en el inciso final del artículo 64 del Código del Trabajo, cuyo texto ya existía en el Código del Trabajo de 1931, referida al caso que en la construcción de edificio por un precio único prefijado no procede la responsabilidad subsidiaria cuando el que encarga la obra es una persona natural. Esta norma tiene por objeto liberar de toda responsabilidad a una persona natural cuando realiza una construcción de cualquier índole. Esta disposición se justifica especialmente cuando la persona construye para sí; en cambio, cuando la persona construye para otros, esta norma se presta a abusos, aun cuando la obra se efectúe a un precio prefijado.

Otra excepción es cuando se compra una determinada maquinaria y esta requiere instalación y mantención; en tal caso, no hay responsabilidad subsidiaria en la medida que se haya establecido que se trata de un contrato de compraventa de dicha maquinaria.

## **7.- Breve referencia a las empresas de suministros de trabajadores en Chile hoy**

Tal como hemos señalado en el preámbulo existen en Chile empresas cuyo servicio consiste en suministrar personal a empresarias usuarias que ejercen el don de mando respecto de ese personal. En general pero no siempre, corresponden a lo que en otros países se denominan empresas de trabajo temporal.

Estas empresas han experimentado también un gran auge. En 1984, en nuestro país existían sólo 3 empresas de servicios temporales,<sup>11</sup> mientras que a 2002 según cifras proyectadas se estimaba un total aproximado de 175.000 trabajadores suministrados.<sup>12</sup> En opinión del autor esta cifra ha crecido considerablemente en los últimos dos años.

Desde el punto de vista jurídico la tendencia inicial de la Dirección del Trabajo fue a prohibir este tipo de empresas, pero posteriormente fue sobrepasada por la realidad y optó por impulsar una legislación sobre la materia cuyo objetivo es regularizar esta situación. Sobre el particular el autor considera que esta situación de hecho que se prolonga, aceptada como se dijo tácitamente por la autoridad al no haber legislación, significa que en caso de que el suministrador de personal no establezca contratos de trabajo formales la responsabilidad de la empresa usuaria pasa a ser directa ya que esta es empleadora conforme a la doctrina y a la jurisprudencia en la materia.

El proyecto de ley que se discute en el Congreso Nacional tiene por objeto dotar de un marco jurídico adecuado a la puesta de disposición de trabajadores con un carácter estrictamente temporal<sup>13</sup> a las personas naturales o jurídicas que requieran esos servicios.

Dicho proyecto a la fecha, sobre el cual no existe un claro consenso parlamentario, establece, entre otras, las siguientes disposiciones principales:

- a) Reglamentación estricta de las empresas que provean servicios transitorios, debiendo disponer de un capital y estructura organizacional mínima;
- b) Se prohíbe toda vinculación de propiedad o de intereses entre las empresas proveedoras de personal y la empresas usuaria;
- c) Las empresas proveedoras de servicios transitorios deberán ser controladas por un organismo contralor, que probablemente será la Dirección del Trabajo;

- d) Se regula el contrato de trabajo entre la empresa proveedora de trabajos temporales y el trabajador transitorio, debiendo tener por regla general la calidad de contrato de trabajo;
- e) Se faculta esta modalidad de contrato sólo para ciertas situaciones específicas determinadas y por lapsos máximos de tiempo.

Este tema da naturalmente para un estudio especial y aquí sólo se ha pretendido dar alguna información en esta materia tan importante en el momento actual chileno.

## ANEXOS

### MATERIAS LABORALES Y PREVISIONALES QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA PARA LA FIRMA DE UN CONTRATO CIVIL ENTRE UNA EMPRESA CONTRATANTE (PRINCIPAL) Y UNA EMPRESA CONTRATISTA.<sup>1 2</sup>

#### 1) Curriculum laboral y previsional de la empresa contratista:

- a) Remuneraciones y cotizaciones previsionales al día;
- b) Indemnizaciones laborales al día;
- c) Demandas por juicios del trabajo (terminados y pendientes);
- c) Multas administrativas por parte de la Dirección del Trabajo u otros organismos fiscalizadores;
- d) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad;
- e) Números de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- f) Organismo Administrador del Seguro Social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a la que se encuentra adherido;
- g) Asesoría Profesional en materia de Prevención de Riesgos;
- h) Funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad;
- i) Tasa de cotización Ley N° 16.744 a que se encuentra afecta y posible adicional por exceso de siniestralidad;
- j) Existencia de sindicatos en la empresa;
- k) Instrumentos colectivos vigentes;
- l) Huelgas legales producto de procesos de negociación colectiva;
- m) Otros conflictos colectivos al interior de la empresa;
- n) Acciones de capacitación en general y de prevención de higiene y seguridad en particular.

---

<sup>1</sup> Igual enfoque puede aplicarse por una empresa contratista en relación con una empresa subcontratista.

<sup>2</sup> La relevancia de las materias a considerar estará dada en forma especial tanto por el tamaño como por el giro de la empresa contratista.

**2) Temas laborales a incluir en el contrato civil a suscribir entre la empresa principal y la empresa contratista:**

- a) Declaración precisa de que todas las personas que trabajan para la contratista son trabajadores directos, en consecuencia, la empresa contratista se compromete a cumplir y a responder por todas las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores;
- b) Consecuencialmente, la empresa contratista se compromete a ejercer el poder de administración en forma directa y exclusiva respecto de sus trabajadores. En mérito de lo anterior, la empresa contratista asume todas las responsabilidades laborales y previsionales que surjan con motivo de su gestión;
- c) La empresa principal podrá (deberá) condicionar el pago del precio del contrato o los anticipos que se hagan a la acreditación del cumplimiento del pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y cualesquiera otras que correspondan con motivo de la relación de trabajo;
- d) La empresa contratista autoriza al pago por subrogación de la empresa principal, con cargo a los montos adeudados, en las cantidades que correspondan, cuando la primera no ha dado debido, íntegro y oportuno cumplimiento a obligaciones laborales y previsionales con sus trabajadores o entidades previsionales;
- e) Establecer causales de rescisión del contrato civil por incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por parte de la empresa contratista. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá acordar el pago de multas por atrasos en la cancelación de las obligaciones laborales y previsionales en forma adicional a la resciliación o en su reemplazo;
- f) Establecer la necesidad de una garantía por parte de la empresa contratista para el caso de incumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales con sus trabajadores;
- g) Establecer una norma precisa acerca de la autorización de la empresa contratista para subcontratar tareas o servicios con otras empresas, pudiendo establecerse también la exigencia de que cada subcontratación fuera consultada con la empresa principal;
- h) Dotación suficiente de ropa de trabajo e implementos de seguridad según la obra o labores a desarrollar;
- i) La empresa contratista deberá cumplir claramente con todas las normas en materia de Prevención de Riesgos, incluidos los exámenes médicos preocupacionales para todo su personal y la existencia y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, considerando el Reglamento Interno que debe mantener la empresa.

### 3) Restricciones y obligaciones de la empresa principal:

- a) No controlar directamente a los trabajadores de la empresa contratista. Sin perjuicio de lo anterior, puede mantener una relación directa con los supervisores de los trabajadores de la empresa contratista para que éstos cumplan con las normas laborales y previsionales, comprendidas las de prevención de riesgos;
- b) Estar atenta al cumplimiento por parte de la empresa contratista de todas las obligaciones laborales, previsionales, incluidas las de prevención de riesgos;
- c) Cumplir en forma detallada con la normas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo propios de la empresa principal, con el objeto de que las empresas contratistas no puedan aducir con causa legítima accidentes o enfermedades de los trabajadores de la contratista, o retrasos en sus propias labores.

## NOTAS

- 
- <sup>1</sup> Este trabajo se basa parcialmente en la parte novena del Capítulo III del libro del suscrito “Derecho de las Relaciones Laborales”, Editorial Universitaria, Marzo, 2003 y además tiene en cuenta diversos estudios escritos en Chile sobre la materia, entre otros, el de José Luis Ugarte C. “Suministro de trabajadores y trabajo temporal ¿Empresas sin trabajadores?, Revista Laboral Chilena, Junio 1998, pág. 76 y ss.
  - <sup>2</sup> Dirección del Trabajo, Ordinario N° 9.159/212 del 14 de diciembre de 1990, Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 28, pág. 15.
  - <sup>3</sup> Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, vigésima segunda edición, 2001.
  - <sup>4</sup> ENCLA 2002, pág. Web de la Dirección del Trabajo.
  - <sup>5</sup> Por no ser el autor especialista no se detallarán los aspectos técnicos no laborales materia de este contrato.

---

6 Se incluyen en anexo los temas laborales y previsionales a tener en cuenta en el contrato civil a suscribirse  
entre la empresa principal y la empresa contratista.

7 Piñera E., José. "La Revolución Laboral en Chile", Editorial Zig-Zag, Segunda Edición, diciembre, 1990,  
págs. 98 y 99.

8 Gumucio Rivas, Juan Sebastián. "Modificaciones al Régimen de Responsabilidad Subsidiaria por  
obligaciones de Contratistas y Subcontratistas", Revista Laboral Chilena, abril, 2000, pág 91.

9 Sentencia Corte Suprema, 4 de diciembre de 2003, Rol 1.559-03, Gaceta Jurídica N° 282, Diciembre 2003,  
págs. 246 y ss.

10 Gumucio Rivas, Juan Sebastián. "Modificaciones al Régimen de Responsabilidad Subsidiaria por  
obligaciones de Contratistas y Subcontratistas", Revista Laboral Chilena, abril 2000 pág. 92.

11 Datos extraídos del Cuaderno de Investigación N° 10 del Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo,  
pág. 17, junio 1999.

12 Datos extraídos de ENCLA 2002, Dirección del Trabajo, notas a Cuadro 25.

13 Como lo es en la mayoría de los países que poseen legislación al respecto