

Subcontrato en el SENAME

Incidencia para los trabajadores y trabajadoras de la Red Colaboradora del SENAME

Agradeciendo la invitación el día de hoy a quienes prestan una labor necesaria. Una labor que necesariamente viene en apoyar, contener, recuperar y guiar en su gran mayoría a los niños, niñas y adolescentes de la clase trabajadora y a quienes se les han privado de derechos sociales y libertades individuales producto de un sistema económico que genera miseria y de una organización estatal que invisibiliza las relaciones laborales de quienes ejecutan la política pública de infancia en nuestro territorio.

Quisiera agradecer a la directiva del **sindicato SINTRASUB-SENAME** quienes se han propuesto impulsar la gran tarea de la organización de los trabajadores y trabajadoras subcontratados, mediante los OCAS, por el Estado-empleador, en la búsqueda de reconocimiento de sus derechos laborales.

Vamos a contestar la pregunta de **¿Qué incidencia tiene para los trabajadores y trabajadoras de los OCAS el SENAME?**

Primero que todo, debemos señalar que la red de los OCAS se compone, como ustedes saben, de cientos de pequeñas empresas en términos laborales. ¿Por qué decimos empresa? Porque el Código del Trabajo, en su artículo 3°, señala que empresa es toda:

1. Organización de medios personales, materiales e inmateriales;
2. ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos
3. dotada de una individualidad determinada

Como ven, no se excluyen personas naturales o jurídicas, públicas o privadas.

Debemos concluir, entonces, que toda organización que cumpla los requisitos del artículo 3° será una empresa para la legislación laboral.

Adelantándonos un poco, surge aquí también la pregunta de si **¿El SENAME es también una empresa?**

En el ámbito judicial, las sentencias de los tribunales de justicia (desde los tribunales de primera instancia -laborales- pasando por las cortes de apelaciones y la corte suprema) han entendido y comprendido que los servicios públicos son empresa para efectos laborales.

Pues, no entender a un servicio público, en este caso al SENAME, como una empresa le permitiría liberar de responsabilidad respecto de las obligaciones laborales y previsionales de trabajadores que se desempeñan bajo régimen de subcontratación.

Volviendo al asunto. Los OCAS, como empresas, (OCF, fundación, etc) se constituyen como empleador de toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Un contrato de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan

recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

O sea, toda persona que cumpla los requisitos recién mencionados se encuentra sujeta a una relación laboral y no de otra índole. Con lo anterior, eliminamos, desde ya, la idea de las contrataciones bajo pseudos contratos a honorarios que se rigen por la ley civil por cuanto éstos sólo han sido extendidos por ignorancia o bien para solapar una relación de trabajo y evitar el pago de asignaciones de carácter social.

Y para que quede claro, el derecho laboral, se estructura en base a una serie de principios que vienen a dar mayor protección al trabajador y respaldo a las normas del Código del Trabajo. Entre estos principios encontramos el de **primacía de la realidad**.

Tanto la Corte Suprema como la doctrina han señalado que el principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo implica que en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documento, debe estarse preferentemente a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Aún más, se conoce un caso en que se hizo aplicación del principio de primacía de la realidad en contra de la propia ley. Podemos citar diversas y cientos de causas en que se ha reconocido una relación laboral en circunstancia que un OCA le extendía al trabajador un contrato a honorarios.

La Corte de Apelaciones de Santiago, en la causa “Palmará con Fisco de Chile” señaló que si bien es cierto el artículo 4º de la ley 18.746 hizo declaración en el sentido que las contrataciones efectuadas por la demandada por prestaciones de servicios se encontraban conforme a derecho y debían entenderse que lo habían sido sobre la base de honorarios, es un principio interpretativo de la ley que ésta no puede alterar la realidad de las cosas, y que dicha realidad constituye un límite al legislador que no puede éste sobrepasar” por lo que procedió a dar por establecido que los servicios fueron prestados en calidad de trabajador dependiente y la existencia del contrato de trabajo¹.

Dicho lo anterior, cada empresa (OCA) se encuentra vinculada al mismo servicio público. En estricto rigor el servicio público no es SENAME sino que el Ministerio de Justicia y DDHH. Siendo, la naturaleza jurídica del SENAME, un organismo dependiente de dicho ministerio, tal como lo señala su ley orgánica. Con esto, no se quita la naturaleza de empresa, para nada, sino que sólo traslada la representación legal y judicial dicha empresa al servicio público propiamente tal.

Entonces, tenemos una empresa, o varias empresas, vinculadas con el SENAME a través de contratos llamados **“convenio con SERPAJ-PAICABÍ-la que quieran- relativo al proyecto denominado PIE-PPF-PR a ejecutarse en la región** cualquiera. Este convenio se aprueba mediante la dictación de una resolución exenta del mismo SENAME.

Son verdaderos contratos (administrativos) pues existe una convención en el acuerdo de voluntades, es decir, dos partes, libre y espontáneamente, han decidido crear derechos y obligaciones. Los fines de este contrato, relevados por el Estado a través de la Contraloría General de la República como de los servicios mencionados, son usados para fundamentar la negación a la subcontratación, pero ya volveremos en eso.

¹ Publicada en Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta De Los Tribunales, tomo LXXXVII N°3, septiembre-diciembre 1990, pág. 182. Citado en: PALAVECINO, Claudio. Los principios del derecho del trabajo. Apuntes de cátedra de curso de Derecho Laboral impartido por la profesora Rosa María Mengod. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 2008. Pág. 14.

Ahora bien, en cuanto al trabajo en régimen de subcontratación, el Código del Trabajo lo regula en los artículos 183 A y siguientes, Título VII, Párrafo 1° del Libro I, disponiendo que:

Es trabajo en régimen de subcontratación es 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 empresa principal en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Requisitos:

- 1) la existencia de una relación en la que participa una empresa principal que contrata a otra –contratista- que, en definitiva, es el empleador del trabajador subcontratado;
- 2) que entre la empresa principal y la contratista exista un acuerdo, conforme al cual ésta desarrolla para aquélla la obra o servicio que motivó el contrato;
- 3) que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal²;
- 4) que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad e ininterrupción en la ejecución o prestación;
- 5) que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista y
- 6) que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.

Sin embargo, el Estado-empleador, a través del mencionado SENAME, se ha respaldado en un dictamen de la Contraloría General de la República señalando que el Convenio que suscribe con los OCA no genera por este hecho una relación de subcontratación laboral, estimando que existe un régimen legal especial a este respecto que se reproduce en los respectivos Convenios y cuyo contenido es similar al del inciso tercero del artículo 65 del Reglamento de la ley N° 20.032 que dispone que el personal de los OCA que contraten para la ejecución de los proyectos no tendrá relación laboral alguna con el SENAME, sino que exclusivamente con dichos colaboradores, siendo responsabilidad de éstos el estricto cumplimiento de las normas laborales y previsionales.

El reglamento de la ley N° 20.32 y los respectivos convenios agregan que el SENAME no podrá intervenir en materias de orden laboral ni relativas a la relación contractual establecida entre los colaboradores acreditados y sus trabajadores, sin perjuicio de la supervisión del gasto y de la calificación técnica de su personal comprometida en el respectivo proyecto"³.

² Requisito respecto del cual la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 141/5 del 10 de enero del año 2007, sostuvo que también concurre cuando los servicios subcontratados se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra, con las particularidades que indica

³ Sin embargo, es necesario destacar aquí el principio de la *primacía de la realidad* el cual significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. La existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado; y es que el Derecho de Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, sino de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. Por esto resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de la relación

A su vez, agrega el Estado-empleador el hecho de que los colaboradores acreditados no realizan una obra o prestan un servicio para una tercera persona -en la especie, el SENAME-, que sea dueña de la obra, empresa o faena en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras contratadas, sino que tales labores constituyen actividades propias de esas personas jurídicas, y no ajenas a su giro y objetivos, las que sólo tienen la peculiaridad de ser coadyuvantes a los fines que persigue también ese organismo administrativo.

Además, respecto al concepto de “empresa principal” utilizado por nuestro legislador es amplio dado que abarca a cualquier persona, sea natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena en que se efectuarán o se prestarán los servicios, sin distinguir si las aludidas personas jurídicas son de derecho privado o público.

Cabe agregar que la inexistencia del lucro de la empresa principal, no afecta la determinación de encontrarnos frente a un trabajo en régimen de subcontratación, debido a que, al ser un órgano de la administración del Estado nunca se experimentará lucro, al ser la comunidad toda la que se beneficia con la ejecución de la obra o la prestación del servicio, una interpretación contraria permitiría concluir que el Fisco nunca sería responsable.

De esta forma, es legítimo concluir que la SENAME tiene la calidad de empresa principal, toda vez que su comportamiento en el tiempo así lo demuestra, esto es, que todas las acciones que efectúa corresponden a la de una empresa que es dueña de la obra, en cuanto realiza la licitación pública, fiscaliza, supervigila a los proyectos y trabajadores.

Si bien el citado artículo es categórico en señalar que no existirá relación laboral alguna entre SENAME y los trabajadores dependientes del colaborador acreditado ni tampoco dicho Servicio podrá intervenir en materias de orden laboral ni relativas a la relación contractual establecida entre los OCA y sus trabajadores, no es menos cierto que es una realidad innegable que el Servicio Nacional de Menores sí interviene en estas relaciones laborales, pues:

1. El SENAME señala los objetivos generales, específicos y líneas de acción de la intervención que realizarán los trabajadores y trabajadoras dependientes de las empresas OCA que se adjudican los Proyectos.
2. El SENAME obliga a las empresas que licitan los Proyectos (OCA) dejar claramente establecidos que se trata de un proyecto financiado con aportes del SENAME en todas las actividades que desarrolle e incorporar la imagen corporativa del Servicio en todo material gráfico que edite e incluir en los establecimientos o centros donde funciona el proyecto la señalética que se describe en el Manual de normas gráficas señalética de instituciones acreditadas que se encuentra disponible en la página web del SENAME, con posibilidad de poner el nombre de fantasía del proyecto.
3. El SENAME obliga a los trabajadores y trabajadoras dependientes de las empresas que se adjudican los proyectos (OCA) a que mantengan, según instrucciones y condiciones de uso que imparte SENAME, toda información requerida por el Sistema de Registro de niños, niñas y adolescentes a través de la plataforma informática SENAINFO, siendo la información contenida en el referido sistema propiedad exclusiva del Servicio.
4. El SENAME obliga a la empresa que se adjudica un proyecto (OCA) a que sus trabajadores y trabajadoras estén a disposición de participar en procesos de capacitación y jornadas de trabajo que el mismo SENAME convoque.

de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecen de todo valor (DE LA CUEVA).

5. El SENAME obliga a la empresa que se adjudica el proyecto (OCA) a que informe a su Dirección regional cualquier modificación en la dotación y configuración de los equipos profesionales del proyecto, de tal forma que si el equipo ejecutor a cargo abandona o cesa sus funciones por cualquier causa, éstos deberán ser reemplazados por personal que cumpla con los mismos perfiles que la empresa ejecutora del proyecto se comprometió en la presentación del proyecto para la adjudicación del mismo.
6. El SENAME solicita reuniones, mediante supervisores técnicos del mismo Servicio, a realizar con Directores de los proyectos (OCA) y sus trabajadores a fin de evaluar la intervención e impartir instrucciones en aquellos casos que el SENAME no estaba de acuerdo con el desarrollo de la intervención de algún niño, niña o adolescente sujeto de atención.
7. El SENAME realiza supervisiones y evaluaciones periódicas a los proyectos adjudicados (OCA) respecto de la intervención y ejecución de éstos, pidiendo cuentas e informes sobre el plan de intervención de algún sujeto de atención a los trabajadores y trabajadores dependientes de los organismos colaboradores.
8. Asimismo, el SENAME supervisa los libros o registros de asistencia de los trabajadores y trabajadoras dependientes de los OCA que son de propiedad de éstos últimos.
9. El SENAME, mediante su Director regional, a través de oficios, ordenan a los trabajadores dependientes de los OCA a que investiguen casos, solicitando contactar y evaluar la situación de determinados jóvenes y señalando que se considere un plan de intervención individual y/o familiar para él o ella, otorgándole un plazo exacto y perentorio para que remitiera la información requerida mediante formato previamente entregado por el mismo Servicio.
10. El SENAME asiste a reuniones con diferentes actores que se vinculan con las y los trabajadores de las empresas que ejecutan los Programas (OCA). Como es del caso, SENAME, requerido por los Juzgados de Familia o comisiones de las Cortes de Apelaciones, celebran reuniones tanto con el consejo técnico como con jueces y ministros de dichos tribunales, a objeto de coordinar intervenciones con los niños sujetos a medidas de protección y evaluar el trabajo prestado por los trabajadores que ejecutan la intervención respecto a dichos niños.
11. El SENAME mantiene la facultad unilateral de poner término anticipado a los Convenios celebrados mediante el cual las empresas -OCA- ejecutan los Proyectos o bien puede modificarlo. Esta facultad trae como consecuencia que el Servicio Nacional de Menores tiene un mando ante la empresa contratista -OCA- dado que si pone término anticipado a la ejecución de un Proyecto las y los trabajadores quedan ineludiblemente sin la posibilidad de ejecutar la labor determinada para la cual fueron contratados.
12. Finalmente, el Organismo Colaborador Acreditado que se adjudica un proyecto no tiene injerencia alguna para modificar o mejorar el programa, ni las bases técnicas que realiza SENAME.

O sea, en lo relativo a lo dispuesto en el artículo 65 del reglamento de la ley N° 20.032 y del contenido de los Convenios, en cuanto a que no existirá relación laboral alguna entre

SENAME y los trabajadores dependientes del OCA ni tampoco dicho Servicio podrá intervenir en materias de orden laboral ni menos a la relación contractual establecida entre los OCA y sus trabajadores, es mentira, falso.

Cabe señalar aquí que la relación de subcontratación entre un trabajador de un OCA y el SENAME ha sido declarada en juicio laboral.

La conclusión arribada en el párrafo precedente es posible observarla en la sentencia definitiva de la causa RIT T-122-2016, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, caratulada Allendes y otros con SENAME, en cuyo considerando trigésimo cuarto se lee: *De esta forma, en la especie, consta que existieron trabajadores que prestaron servicios a un empleador, doña Sandra Oyarzun Cabrera, representante de la empresa Centro Juvenil El Puerto, contratista, en virtud de sus respectivos contratos de trabajo por obra o faena; que la empresa contratista celebró un acuerdo con un tercero, llamada empresa principal, Servicio Nacional de Menores, para encargarse de ejecutar servicios en una empresa perteneciente a esta última. Dicho acuerdo consta en el llamado "Convenio con la Organización Comunitaria Funcional Centro Juvenil El Puerto, relativo al proyecto denominado PIE VALPARAÍSO NORTE a ejecutarse en la región de Valparaíso", contenido en la resolución exenta N° 429 del año 2013 y celebrado entre doña Carmen Millón Riveros, Directora Regional (s) de la región de Valparaíso del Servicio Nacional de Menores y doña Sandra Oyarzun Cabrera representante de la Organización Comunitaria Funcional Centro Juvenil El Puerto, de fecha 30 de octubre del año 2013, que comenzó a regir el día 30 de noviembre del año 2013 y que tenía una vigencia hasta el día 30 de mayo del año 2016, y que los servicios se ejecutaron por la empresa Centro Juvenil El Puerto por su cuenta y riesgo, con trabajadores bajo su dependencia y subordinación, por lo tanto, en esta causa concurren los elementos constitutivos de una relación de subcontratación. Que de esta manera es posible sostener que en la especie se está tercerizando la intervención del Estado, mediante el Servicio Nacional de Menores a aquellos niños, niñas y adolescentes que se encuentren en una situación de vulneración grave de derechos, siendo este el principal obligado;*

En la parte resolutive de la sentencia mencionada, se resolvió que: *III.- Que los trabajadores demandantes, ya individualizados, prestaron servicios a la empresa -contratista- Centro Juvenil El Puerto bajo régimen de subcontratación para la empresa principal Servicio Nacional de Menores región de Valparaíso, todos ya individualizados, y como consecuencia de lo anterior, se condena a las demandadas solidariamente al pago...*

En consecuencia, y dada la falsa aplicación de la norma legal en comento, los trabajadores y trabajadoras dependientes de los OCA se encuentran en una situación de vulnerabilidad que le impide discutir de igual a igual con su empleador las cláusulas de sus convenciones, ni los términos en que éstas quedan instrumentalmente consignadas. Los documentos suscritos entre trabajador y empleador o entre el empleador y la empresa principal (SENAME) pueden reflejar la verdad, pero también pueden ocultarla para eludir el cumplimiento de obligaciones legales u obtener un provecho ilícito.

Con el afán de asociar los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación con la realidad laboral concreta de las y los trabajadores que prestan servicios en las empresa Organismos Colaboradores Acreditados (OCA) y según lo expresado latamente en los párrafos anteriores, cabe mencionar y tener presente que la empresa principal, Servicio Nacional de Menores, acuerda con la empresa Organismo Colaborador Acreditado, OCA, contratista, la ejecución de un determinado programa de una las diversas líneas de acción, bajo las bases técnicas y administrativas, instrucciones, evaluaciones, financiamiento y fiscalizaciones realizadas por el SENAME y estipuladas en los respectivos Convenios que son aprobados por los Directores regionales del Servicio a través de resoluciones exentas, lo que constituye una condición idéntica para cualquiera otra empresa (OCA) que ejecute programas de la misma línea de

acción bajo su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia.

De lo anterior es posible entender que respecto a los hechos expuestos nos encontramos frente a trabajo en régimen de subcontratación toda vez que la labor que realiza el OCA – empresa- es aquella actividad perteneciente a la organización de la empresa principal, SENAME, pues dicha actividad se encuentra sometida a su dirección. En efecto, el Servicio Nacional de Menores puede ser considerado como empresa principal, para los efectos previstos en los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación y que surge cuando dos empresas independientes entre sí se relacionan con el cometido que una le da a la otra y que consiste en la prestación de servicios que la otra se compromete a realizar por sí misma.

En consecuencia, se estima que el trabajo en régimen de subcontratación existe en las instituciones estatales, particularmente en el caso que se expone, y se rige por las mismas normas que establece la ley laboral para tal efecto.

Obligaciones de la empresa principal:

PRIMERA OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL: SOLIDARIDAD.

El Código del Trabajo, el artículo 183-B inciso primero dispone que “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.” [...]
- 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.

DERECHO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL:

Por su parte, el artículo 183 C del mismo código del trabajo dispone que

- La empresa principal, cuando así lo solicite
- tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores
- 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 día
- 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 aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En este caso, el artículo 183 C del Código del Trabajo señala que la empresa principal cuando

así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas y, los Convenios que unen a la empresa principal, SENAME, con la empresas contratistas, OCA, indican que al momento de verificarse las evaluaciones anuales del proyecto, el Colaborador deberá presentar un certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales emanado de la Dirección del Trabajo que dé cuenta de la situación previsional de todos los trabajadores de la institución. Lo expuesto precedentemente permite concluir que si la ley faculta a las instituciones de la administración pública a hacer uso de este derecho, es ilógico concluir que sólo por el hecho de ser la demanda una Institución del Estado queda exenta de toda responsabilidad.

DERECHO DE RETENCIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL

El artículo 183-D señala que:

- Si la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención
- responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral.

SEGUNDA OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL: PROTECCIÓN

Por último, el artículo 183-E dispone que la empresa principal deberá:

- 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,
- en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del DS. N° 594 del año 1999, del MINSAL.

Artículo 66° Bis.- Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

DS 594-1999 del MINSAL:

Artículo 3°: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

FINALMENTE:

De esta manera, reuniendo lo dicho en los párrafos anteriores y de acuerdo al principio de la primacía de la realidad, de indicios o hechos, es posible comprender **que se dan todos los elementos constitutivos de una relación de subcontratación**, toda vez que **a)** los trabajadores prestan servicios al a los Organismos Colaboradores Acreditados, empresa contratista, en virtud de sus respectivos contratos de trabajo; **b)** la empresa principal, SENAME, es dueña de la empresa en que se ejecutan los servicios objeto de la subcontratación; **c)** existe un acuerdo contractual entre el contratista, OCA, y la empresa principal, SENAME, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta riesgo, servicios para ésta última; **d)** los señalados servicios son ejecutados por la empresa contratista con trabajadores de su dependencia.

INVOLÚCRATE, HAZ ESCUCHAR TU VOZ, AFILIATE AL SINDICATO



**SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL
DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
SUBCONTRATADOS DE SENAME**