Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
S/E (474) 2020

DICTAMEN N°: 1190 / 012

ACTUACIÓN:
Fija doctrina

MATERIA:
Emergencia sanitaria COVID-19.

RESUMEN:
El vínculo laboral que mantienen los trabajadores a que se refiere el presente dictamen es con el contratista o subcontratista; o bien con la empresa de servicios transitorios y no con la empresa principal o usuaria.
Lo anterior aun cuando sea la empresa principal o usuaria la que pida el permiso único colectivo de desplazamiento, en razón de lo dispuesto en el Instructivo para Permisos de Desplazamiento, pues dicha situación no resulta emanar de la voluntad de quien solicita el referido permiso, sino que por el contrario es una exigencia que le ha planteado la autoridad en razón de proteger la salubridad pública, no pudiendo entonces considerarse, como indiciaria de relación laboral, aun cuando persista en el tiempo, pues se trata de una medida extraordinaria que tiene como objetivo prevenir y proteger del contagio de COVID-19.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de Sra. Directora del Trabajo de 01.04.2021.

FUENTES:
1) Código del Trabajo, artículos 183-A y 183-F

CONCORDANCIA:
1) Ordinarios N°1964/034 de 12.05.2008; N°4375/99 de 25.10.2007; N°141/05 de 10.01.2007 y N°2468/053 de 09.07.2007.

SANTIAGO, 01 ABR 2021

Escaneado con CamScanner

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : JEFE DE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario precisar la materia referida a descartar la relación laboral que, eventualmente podría alegarse, respecto de aquellas empresas que se ven en la necesidad de solicitar permisos de desplazamiento colectivo respecto de trabajadores de empresas de servicios transitorios, subcontratistas o contratistas, todo ello en razón del Instructivo Para Permisos de Desplazamiento, vigente a partir de 05.04.2021 y que se encuentra incluido en la serie de medidas que surgen a partir del Plan de Acción Coronavirus COVID-19.

Sobre el particular, en necesario señalar que, en el mencionado Plan de Acción, la autoridad competente estableció una serie de restricciones para el desplazamiento de las personas, todas ellas tendientes a enfrentar adecuadamente la crisis sanitaria debida a la pandemia de COVID-19. Dentro de estas restricciones se encuentra en el punto V del Instructivo a que nos hemos referido, el "Permiso Único Colectivo", que se define como "*...aquel solicitado por una empresa o institución de rubro esencial que se señala en este título, sea pública o privada, para que aquellos trabajadores y/o prestadores de servicios, que desempeñen funciones que no pueden ser realizadas telemáticamente y que son imprescindibles para la actividad propia del giro puedan asistir de manera presencial al lugar de trabajo y/o circular en el ejercicio de sus funciones. Se entiende como personal esencial aquel que realiza labores operativas, logísticas y productivas, de mantención de sistemas, de seguridad o de limpieza y sanitización. Se dejan expresamente fuera de esta definición, aquellos trabajadores que cumplen labores administrativas, contables, financieras, de asesorías, consultorías y otras labores de oficina. Se encuentran comprendido en esta definición los trabajadores que prestan servicios mínimos que deben asegurarse en caso de huelga*".

Por su parte, el Código del Trabajo en el Libro I, Título VII, "*Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios*", define lo que debe entenderse como "*trabajo en régimen de subcontratación*" (artículo 183-A), diferenciando entre "*contratista*" o "*subcontratista*" y la "*empresa principal*", dejando establecido que el vínculo contractual del trabajador es con los primeros y no con esta última. Asimismo, en el Párrafo 2º del Título ya referido, dedica sus disposiciones a regular la situación de las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de servicios transitorios, diferenciando la empresa de servicios transitorios, de la usuaria de los mismos y radicando la relación laboral del trabajador transitorio en la primera (artículo 183-F).

Por lo tanto, es correcto señalar que el vínculo laboral que mantienen los trabajadores a los que nos referimos en el párrafo anterior es, o bien con el contratista o subcontratista; o bien con la empresa de servicios transitorios y nunca con la empresa principal o usuaria.

Lo anterior, no cambia aun cuando sea la empresa principal o usuaria la que pida el permiso único colectivo de desplazamiento, en razón de lo dispuesto en el Instructivo para Permisos de Desplazamiento, pues dicha situación no resulta emanar de la voluntad de quien solicita el permiso único colectivo, sino que por el contrario es una exigencia que le ha planteado la autoridad en razón de proteger la salubridad pública, no pudiendo entonces considerarse, como indiciaria de relación laboral, aun cuando persista en el

Escaneado con CamScanner

tiempo, pues se trata de una medida extraordinaria que tiene como objetivo prevenir y proteger del contagio de COVID-19.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTORA
CHILE

LILIA JEREZ AREVALO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
01 ABR 2021
OFICINA DE PARTES

JDTP
Distribución:
- Jurídico
- Partes Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspección Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

Escaneado con CamScanner