



**DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA**  
**APRUEBA DIRECTIVA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA N° 16**  
**"SUBCONTRATACIÓN Y LEY DE COMPRAS"**

20 JUN. 2013

**VISTOS:**

El artículo 30, letra h), de la ley N°19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; el reglamento del citado cuerpo legal, contenido en el decreto N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda; la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que establece las normas sobre exención del trámite de torna de razón; y el decreto 1313, de 2012, del Ministerio de Hacienda, que nombra Director de la Dirección de Compras y Contratación Pública.

**CONSIDERANDO:**

1. La función legal de la Dirección de Compras y Contratación Pública de asesorar a los organismos públicos en la planificación y gestión de sus procesos de compras y contrataciones, así como la de establecer las políticas y condiciones de uso del Sistema de Información de Compras y Contrataciones de la Administración.
2. La necesidad de aprobar la Directiva N° 16 cuyo objeto es recordar y orientar a los organismos públicos regidos por la ley de compras, N° 19.886, sobre los derechos a la información y de retención y de la obligación solidaria o subsidiaria, en el pago de las obligaciones laborales y previsionales adeudadas por el contratista a sus trabajadores en el régimen de subcontratación regido por el Título VII del Código del Trabajo.



**RESUELVO**

EXENTA N° 0316B /

**1.- APRUÉBASE** la Directiva de Contratación Pública N° 16 "Subcontratación y Ley de Compras"

**2.- PUBLÍQUESE** en [www.chilecompra.cl](http://www.chilecompra.cl).

**Anótese, Regístrese y Comuníquese,**

**ROBERTO PINEDO BANDERAS  
DIRECTOR  
DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA**



*[Handwritten initials]*  
TI/KW/VV/KVO/MN/VM/AL

**Distribución:**

- División Jurídica
- División de Servicio al Cliente
- División de Convenios Marco
- Área Desarrollo y Satisfacción de Compradores
- Área Desarrollo y Satisfacción de Proveedores
- Área Desarrollo de Mercado
- Área Comunicaciones y Marketing
- Área Administración y Finanzas



## DIRECTIVA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA N° 16

### SUBCONTRATACIÓN Y LEY DE COMPRAS

#### 1.- OBJETIVO

Este documento tiene por objeto recordar y orientar a los organismos públicos regidos por la ley de compras, N° 19.886, sobre los derechos a la información y de retención y de la obligación solidaria o subsidiaria, en su caso, en el pago de las obligaciones laborales y previsionales adeudadas por el contratista a sus trabajadores en el régimen de subcontratación regido por el Título VII del Código del Trabajo.

#### 2.- NORMATIVA APLICABLE

##### a) Concepto y aplicación de la subcontratación:

El artículo 183-A del Código del Trabajo, prescribe, en su primer inciso, que *"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."*

Esta norma es aplicable a todos los empleadores y trabajadores del sector privado cuyas relaciones se rigen por el Código del Trabajo, como también lo es para todos los órganos de la Administración del Estado, ya que, como ha precisado la Contraloría General de la República, el concepto de **"empresa principal"** utilizado por el precepto citado, es amplio y abarca a cualquier persona natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena en que se efectuarán los trabajos o se prestarán los servicios, sin distinguir si las aludidas personas jurídicas son de derecho privado o público, por lo que resulta forzoso colegir que deben entenderse incluidas en el concepto de empresa principal, para los efectos de la preceptiva de subcontratación, las entidades u organismos de la Administración del Estado (Dictamen N° 2.594, de 2008).

Cabe señalar que las normas de subcontratación rigen sólo respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas de su aplicación aquéllas que se realizan de modo discontinuo o esporádico, tal como expresamente lo precisa la parte final del inciso primero del citado art. 183-A. Así, las normas de subcontratación no son aplicables respecto de aquellas labores que tienen carácter de ocasionales, discontinuas o esporádicas sino que el trabajo que se realiza para la empresa principal (organismo público) debe tener características de permanencia, habitualidad o periodicidad, según lo ha precisado la Dirección del Trabajo al fijar el sentido y alcance de las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación incorporadas al Código del Trabajo por la ley N° 20.123 de 2006, (Dictamen N° 141/2005, de 10 de enero de 2007, que fija el sentido y alcance de los artículos 183-A, 183-B, 183-C Y 183-D, del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006 y complementado por Dictamen N° 2.488, de 09 de julio de 2007).

De esta manera, y a modo de ejemplo, están regidos por las normas de subcontratación, los trabajadores de una empresa de aseo o seguridad, que en forma regular realizan las labores del rubro para la empresa principal (organismo público) en virtud de un contrato suscrito con la empresa contratista proveniente de una licitación pública regida por la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

Finalmente, la Dirección del Trabajo ha precisado que existirá subcontratación tanto si las obras o servicios, que ejecutan los trabajadores del contratista o subcontratista, se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la empresa principal o en recintos fuera de éstos.

##### b) Responsabilidad solidaria:

El artículo 183-B, del Código del Trabajo prescribe 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.*

*En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.*

*La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.*

*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.”.*

Según lo dispuesto en la norma transcrita, la responsabilidad solidaria afectará al servicio público contratante respecto de las obligaciones laborales que, de acuerdo a lo precisado por la Dirección del Trabajo, corresponden a “todas aquellas obligaciones que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependiente del contratista o subcontratista” que participaron de la ejecución de los servicios para la empresa principal y de las obligaciones previsionales, es decir las “relacionadas con el íntegro de las cotizaciones de seguridad social”. La responsabilidad solidaria alcanza también el pago de las indemnizaciones legales por término de contrato.

### **c) Derechos de información y de retención:**

El artículo 183-C, del 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, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.**

*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.”*

*“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. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.***

*En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.*

*La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.”*

De esta forma los artículos 183-B y 183-C, del Código del Trabajo, regulan, en términos generales, la responsabilidad solidaria de la empresa principal (el órgano público) respecto de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales por término de la relación laboral, así como al derecho de la empresa principal a ser informada sobre el monto y estado de cumplimiento de tales obligaciones y a retener la suma a la que asciendan éstas en caso de que el contratista o subcontratista no acredite su cumplimiento íntegro.

En virtud del derecho de información, la empresa principal (organismo público) tiene la facultad de exigir que se acredite el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-C ya citado, 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 procedimiento, plazo y efectos con que la Dirección del Trabajo emite tales certificados está regulado en el decreto N° 319, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del Artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y

previsionales. El reglamento regula la forma, condiciones y requisitos de la acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas o subcontratistas.

En lo referente al derecho de retención que tiene la empresa principal (órgano público), éste debe ser ejercido cuando el contratista o subcontratista no acrediten en forma oportuna, el íntegro cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, debiendo el órgano público retener las sumas adeudadas y pagar directamente a los trabajadores o a la institución previsional, según corresponda.

#### **d) Responsabilidad subsidiaria:**

Son aplicables también a los órganos de la Administración del Estado los artículos 183-D y 183-E, del Código del Trabajo que tratan de la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal (órgano público) en el evento que, no obstante haber hecho efectivos los derechos de información y retención, ya referidos, subsistan obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas. Es decir, si el órgano público ha ejercido debidamente los derechos de información y retención y cumplido, además, con el pago de tales obligaciones, será subsidiariamente responsable, es decir, estará obligado respecto de las obligaciones laborales y previsionales en favor de los trabajadores del contratista o subcontratista, sólo cuando habiéndose requerido (exigido el pago) al principal obligado (contratista o subcontratista) éste no lo haya efectuado.

Cabe señalar además, tal como ha precisado la Contraloría General de la República, que por tratarse de obligaciones y derechos que establece el Código del Trabajo, sin consideración a las estipulaciones particulares que pudieran haber acordado la empresa principal y sus contratistas, o estos últimos y sus subcontratistas, éstos existen y pueden ser exigidos o ejercidos sin necesidad de estipulación especial, por tener su fuente directa en la ley (Dictamen N° 2.594, de 2008).

#### **e) Regulación en la ley de compras.**

El artículo 4º, inciso segundo, de la ley N° 19.886, dispone que *"En caso de que la empresa que obtiene la licitación o celebre convenio registre saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años, los primeros estados de pago producto del contrato licitado deberán ser destinados al pago de dichas obligaciones, debiendo la empresa acreditar que la totalidad de las obligaciones se encuentran liquidadas al cumplirse la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses. El respectivo servicio deberá exigir que la empresa contratada proceda a dichos pagos y le presente los comprobantes y planillas que demuestren el total cumplimiento de la obligación. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa contratada, dará derecho a dar por terminado el respectivo contrato, pudiendo llamarse a una nueva licitación en la que la empresa referida no podrá participar."*

De esta manera, según lo regulado en la ley de compras, la circunstancia de presentar deudas por remuneraciones o cotizaciones previsionales de los trabajadores no constituye una inhabilidad para contratar y no impide la celebración del contrato cuando el adjudicado presente esas deudas, sino que debe estarse al procedimiento que el mismo precepto contempla por tales incumplimientos (Dictamen N°14.355, de 2011), debiendo el organismo público atender al momento en que la empresa obtiene la licitación, esto es, la adjudicación, para determinar si el proveedor presenta deudas con sus trabajadores, y en tal caso, los primeros estados de pago deben ser destinados al cumplimiento de dichas obligaciones (Dictámenes N°s 37.562, de 2011; 28.392 y 60.256, ambos de 2012, entre otros). La empresa, por su parte, deberá acreditar que la totalidad de las deudas se encuentran liquidadas al cumplirse la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses.

Si el proveedor adjudicado no da cumplimiento al pago de las cotizaciones y remuneraciones adeudadas dentro de los primeros seis meses de contrato, el **órgano público está autorizado para poner término al contrato principal** (art. 77, N° 5, del Decreto N° 250, de Hacienda de 2004, que aprueba el reglamento de la ley de compras) y llamar a una nueva licitación pública, en la cual el contratante incumplidor no podrá participar.

Por otra parte, el inciso primero del artículo 11 de la ley N° 19.886, , dispone, en lo pertinente, que *"La respectiva entidad licitante requerirá, en conformidad al reglamento, la constitución de las garantías que estime necesarias para asegurar la seriedad de las ofertas presentadas y el fiel y oportuno cumplimiento del contrato definitivo, en la forma y por los medios que lo establezcan las respectivas bases de la licitación"*, agregando que *"Tratándose de la **prestación de servicios**, dichas garantías deberán asegurar, además, el pago de las obligaciones laborales y sociales con los trabajadores de los contratantes"*.

Lo mismo regulan los artículos 22, N° 6, y 68 del decreto N° 250, de conformidad con los cuales el objeto de la garantía de fiel cumplimiento es caucionar tanto el fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones del contrato como el pago de las obligaciones laborales y sociales de los trabajadores del contratista.

### 3.- ORIENTACIONES Y RECOMENDACIONES

En conformidad a las disposiciones legales del Código del Trabajo y de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, disposiciones reglamentarias del decreto N° 250, de 2004, de Hacienda, que aprueba el reglamento de la ley de compras y del decreto N° 319, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba reglamento del Artículo 183-C, inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, a la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República y de la Dirección del Trabajo referidas, **y a fin de evitar que el Estado sea condenado solidariamente al pago de las obligaciones laborales y previsionales adeudadas por los contratistas y subcontratistas a sus trabajadores**, los órganos de la Administración del Estado deben tener presente las siguientes obligaciones normativas y recomendaciones:

- i. Los organismos públicos tienen la obligación de velar, en forma permanente, para que las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de los contratistas y subcontratistas se encuentren pagadas y al día;
- ii. Los organismos públicos deben verificar si el contratista o subcontratista registra saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 4°, inciso segundo, de la ley N° 19.886;
- iii. Para cumplir con lo dispuesto en el artículo 4°, inciso segundo, de la ley de compras, se debe consignar expresamente, en las respectivas bases de la licitación y en el contrato respectivo, que en el evento de que el adjudicatario registre saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social respecto de sus trabajadores, los primeros estados de pago producto del contrato licitado deberán ser destinados al pago de dichas obligaciones, debiendo la empresa acreditar que la totalidad de ellas se encuentran liquidadas al cumplirse la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses;
- iv. En conformidad a lo establecido en el N° 9 del artículo 22 del decreto N° 250, de 2004, de Hacienda, reglamento de la ley de compras, las bases administrativas **deben indicar los medios para acreditar si el adjudicatario registra saldos insolutos** de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o trabajadores contratados en los últimos dos años y la oportunidad en que ellos serán requeridos; para lo cual se recomienda solicitar el “Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Ley de Subcontratación)”;
- v. Las bases administrativas **deben regular la forma y la oportunidad, asociados a hitos o estados de pago, en la que el proveedor debe acreditar el pago de las obligaciones laborales y previsionales con el objeto que el Servicio licitante pueda retener de los estados de pago el monto adeudado a los trabajadores** (derecho de retención), ajustándose a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 183-C del Código del Trabajo, según el cual el monto y estado de cumplimiento de tales obligaciones deberá ser acreditado mediante el certificado emitido por la Dirección del Trabajo denominado “Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Ley de Subcontratación)”, incluyendo la nómina de aquellos trabajadores que intervienen en la prestación de servicio para el organismo público;
- vi. En conformidad a lo exigido en el art. 11, de la ley de compras y 22 N° 6, de su reglamento, las bases administrativas para la contratación de servicios, **deben disponer expresamente que, la garantía de fiel cumplimiento del contrato asegurará además el pago de las obligaciones laborales y sociales de los trabajadores del contratista**. La misma cláusula debe ser incorporada en el contrato respectivo;
- vii. Las bases administrativas deberán señalar que al momento de la firma del respectivo contrato, **el adjudicatario deberá entregar la nómina de sus trabajadores que participarán en la ejecución del servicio contratado**, la cual deberá ser actualizada cuando se desvincule o se incorpore a un trabajador.
- viii. Según lo dispuesto en el art. 77 N° 5, del reglamento de la ley de compras, incorporar al pliego de condiciones o bases administrativas y como cláusula al contrato respectivo, si lo hubiere, **como causal de término anticipado de**

**contrato** el que el proveedor adjudicado registre saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los dos últimos dos años, a la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses.

- ix. Las bases administrativas que rigen los procesos licitatorios deben establecer **expresamente que para dar curso a los respectivos estados de pago, el proveedor debe presentar el certificado emitido por la Dirección del Trabajo denominado “Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Ley de Subcontratación)”**, que acredite que el contratista o subcontratista no tiene deudas laborales o previsionales con los trabajadores que participan o prestan servicios para la empresa principal (organismo público), adjuntando la nómina de tales trabajadores. En definitiva, condicionar el pago de los servicios a la presentación del certificado **y si existen obligaciones pendientes, el organismo público debe retener y pagar lo adeudado;**
- x. Finalmente, **el organismo público, antes de proceder a cada pago, deberá verificar la nómina de trabajadores entregada por el adjudicatario al momento de la firma del contrato con aquella nómina incluida en el “Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Ley de Subcontratación)”**.
- xi. Para solicitar el “Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Ley de Subcontratación)”, puede ingresar a la página web de la Dirección del Trabajo y acceder a “Trámites y Servicios”.

A continuación se incluye una imagen del “Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (Ley de Subcontratación)” que puede ser solicitado en línea o en las oficinas de la Dirección del Trabajo.



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Nº:	Código Oficina	AÑO	CERTIFICADO
	2000	2013	

**CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES  
LABORALES Y PREVISIONALES (Ley de Subcontratación)**

La Dirección del Trabajo, respecto de la empresa solicitante que se individualiza a continuación, en su calidad de CONTRATISTA y de conformidad con la información entregada en la Solicitud de Certificado, que es de su responsabilidad, certifica lo siguiente:

**1.- INDIVIDUALIZACIÓN DEL SOLICITANTE**

RUT		RAZÓN SOCIAL / NOMBRE	
RUT REP. LEGAL		REPRESENTANTE LEGAL	
DOMICILIO			
REGIÓN	COMUNA	TELÉFONO	
13			
CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (CAE)			

**2.- ANTECEDENTES DE LA OBRA, EMPRESA O FAENA OBJETO DEL CERTIFICADO**

NOMBRE DE LA OBRA, FAENA, PUESTO DE TRABAJO O SERVICIO SEGÚN CONTRATO CIVIL		
DOMICILIO DE LA OBRA		
REGIÓN	COMUNA	LOCALIDAD (SI CORRESPONDE)
13		

**2.1.- SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DECLARADOS A LA FECHA DE LA SOLICITUD**

DESVINCLADOS EN EL PERÍODO	TOTAL TRABAJADORES VIGENTES
0	54

**2.2.- ESTADO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES**

PAGADAS	NO PAGADAS	SE ADJUNTA NÓMINA
X		No

**2.3.- DETALLE DE REMUNERACIONES**

MES	AÑO	N° TRABAJADORES CON PAGO	MONTO PAGADO (\$)	N° TRABAJADORES SIN PAGO
3	2013	54	31057723	0

**2.4.- DETALLE DE INDEMNIZACIONES**

<b>2.4.1.- INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO</b>		
N° TRABAJADORES CON PAGO	MONTO PAGADO (\$)	N° TRABAJADORES SIN PAGO
-	-	-

**2.4.2.- INDEMNIZACIÓN POR AÑO(S) DE SERVICIO**

N° TRABAJADORES CON PAGO	MONTO PAGADO (\$)	N° TRABAJADORES SIN PAGO
-	-	-

**3.- ANTECEDENTES DE LA EMPRESA PRINCIPAL**

RUT		RAZÓN SOCIAL / NOMBRE	
RUT REP. LEGAL		REPRESENTANTE LEGAL	
DOMICILIO DE EMPRESA PRINCIPAL			
REGIÓN	COMUNA	TELÉFONO	
13	SANTIAGO		

**4.- OBJETIVO DEL CERTIFICADO**

CURSAR ESTADOS DE PAGO	DEVOLUCIÓN DE GARANTÍA	CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES
		X

**5.- PERÍODO CERTIFICADO Y ÁMBITO DE VALIDEZ**

El presente Certificado cubre exclusivamente la Obra, Empresa o Faena señalada en el punto 2 anterior y por el período comprendido entre 3/2013 y 3/2013, siendo válido en todo el territorio nacional.

**6.- REQUISITOS DE VALIDEZ**

Este Certificado tiene validez sin enmendaduras y con su respectivo CÓDIGO DE VERIFICACIÓN.

**7.- OBSERVACIÓN FINAL**

La empresa principal deberá verificar que los datos consignados en el presente Certificado, entregados por el propio solicitante correspondan a la realidad de los servicios prestados en su calidad de contratista o subcontratista, según sea el caso, como por ejemplo "TOTAL TRABAJADORES VIGENTES", del punto 2.1 del presente Certificado.



**GABRIEL ISMAEL RAMIREZ ZUÑIGA  
SUBJEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

- Fecha de Emisión 13-05-2013 12:56:30 Hrs.
- Es de responsabilidad de la empresa principal o contratista, según corresponda, verificar la validez del certificado en el sitio web de la Dirección del Trabajo, <http://tramites.dt.gob.cl/tramitesenlinea/VerificadorTramites/VerificadorTramites>, (Ingresar el foto en el recuadro "Verificación de Trámites", y seleccionar el trámite "Certificado Contratista en Línea").
- El certificado se podrá verificar hasta 60 días después de su emisión.
- El presente Certificado incorpora Firma electrónica Avanzada.

Código de Verificación

**CERTIFICADO  
2000/2013#**

**Detalle por mes, de los trabajadores declarados en la  
certificación**

MES	AÑO	RUT	NOMBRE TRABAJADOR
03	2013		ANDRÉS VARGAS SEPULVEDA
03	2013		ANGELA DIAZ VELOZO
03	2013		CLAUDIO RAFAEL ALARCÓN CARRERA
03	2013		SUSANA ROMÁN HORMAZABAL
03	2013		BERENICE PINILLA PORTIÑO
03	2013		ROSA CASTILLO SOTO
03	2013		ANGELICA RODRIGUEZ CASTILLO