

## ¿Qué dice la nueva ley sobre la seguridad en la faena?

Establece el deber de la empresa principal de proteger a todos los trabajadores de la obra, sean propios o externos.

Este deber se materializa a través de un sistema de gestión integral de seguridad en la faena a cargo de la empresa principal.

También en esta materia, la nueva ley garantiza la igualdad de los trabajadores y trabajadoras. Los externos contarán con los mismos elementos de protección personal de que disponen los trabajadores propios de la empresa principal o usuaria y estarán protegidos por iguales medidas de higiene y seguridad.



+seguridad



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

600 450 4000

## LEY DE SUBCONTRATACIÓN



+igualdad

## ¿En qué consiste?

La ley de subcontratación mejora las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras externos de una empresa, sean estos contratistas o suministrados.

### Estos son sus principales aspectos:

- ◆ Aumenta la responsabilidad de la empresa principal (mandante) respecto del cumplimiento de las normas laborales por parte del contratista sobre sus trabajadores y trabajadoras.
- ◆ Prohíbe el suministro permanente de personal. Éste sólo es permitido en forma excepcional y transitoria.
- ◆ Iguala las condiciones entre trabajadores propios y externos en materia de higiene y seguridad.

La ley distingue claramente entre el régimen de subcontratación y el de trabajo transitorio a través de una Empresa de Servicios Transitorios (EST).

## ¿Cuál es la diferencia entre trabajar para un contratista o para una empresa de servicios transitorios (EST)?

En el régimen de subcontratación usted trabaja para un contratista que ha pactado con una empresa principal la realización de una obra, faena o la prestación de servicios con trabajadores propios. Su jefa o jefe directo, o sea quien le da las órdenes y paga sus remuneraciones e imposiciones, es el contratista.

En el otro régimen, usted trabaja para una EST y ha sido puesto a disposición de otra empresa (usuaria). Aún cuando la EST mantiene con usted el vínculo laboral y por tanto le paga el sueldo y las obligaciones previsionales, quien le da las órdenes directas es la empresa usuaria.



## ¿Qué significa que la ley prohíba el suministro permanente de trabajadores?

Significa que una empresa usuaria podrá tener trabajadores suministrados sólo en casos muy específicos y por periodos limitados. Si no cumple con los requisitos legales y/o excede los plazos, los trabajadores suministrados serán considerados como propios de la empresa usuaria.

De esta forma se pone fin a una situación de trabajo precario que permitía que en una misma empresa, bajo las órdenes de un mismo empleador, cumpliendo las mismas funciones, hubiese permanentemente trabajadores de primera y segunda clase: los contratados y los suministrados.



## ¿En qué casos una empresa podrá ocupar trabajadores suministrados?

- ◆ Para el reemplazo de trabajadores, por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados, por el tiempo que dure esa ausencia.
- ◆ Para eventos extraordinarios, como la organización de congresos, ferias o exposiciones, por un máximo de 90 días.
- ◆ Para proyectos nuevos y específicos de la empresa usuaria, como la construcción de instalaciones o la apertura de nuevos mercados, por no más de 180 días.
- ◆ Por el inicio de actividades en empresas nuevas, por un máximo de 180 días.
- ◆ Por aumentos ocasionales de actividad, sean o no periódicos, o extraordinarios, en una determinada sección, faena o establecimiento de la empresa usuaria, por un máximo de 90 días.
- ◆ Para realizar trabajos urgentes, precisos e impostergables, como reparaciones en las instalaciones y servicios de la empresa usuaria, mientras dure esa labor.

## Y en la subcontratación, ¿qué cambios favorables a los trabajadores establece la ley?

Aumenta la responsabilidad empresarial respecto de las obligaciones laborales y previsionales: determina que la empresa principal será responsable solidaria de los derechos del trabajador/a de la faena o servicio que le presta el contratista, en caso de que éste no cumpla.

Establece el derecho de la empresa principal a informarse acerca del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de su contratista. En caso de incumplimiento estará facultada para retener del pago comprometido al contratista, los montos adeudados, pagándolos directamente al trabajador o la administradora de fondos de pensión o salud, según corresponda.

Si ello no ocurre, o sea, si no son pagadas sus remuneraciones, asignaciones en dinero, cotizaciones previsionales o indemnizaciones legales, el trabajador/a podrá demandar directamente a la empresa principal.