



Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN

Ley N° 20.123

Regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.

Ley N° 20.126

Modifica la Ley N° 18.833, con el Objeto de Definir el Sujeto Obligado al Pago de los Créditos Sociales, en el Caso que Señala.

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS
Y ESTUDIOS LEGALES
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS
Cámara Chilena de la Construcción
Marchant Pereira N° 10, Piso 3
Providencia, Santiago.
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431
www.camaraconstruccion.cl

LEY N° 20.123. REGULA EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

I. INTRODUCCIÓN

Con fecha 16 de octubre de 2006 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.123, que establece el régimen jurídico que regulará las relaciones laborales triangulares, en las que intervienen otros actores además del trabajador y del empleador, agrupadas en dos escenarios muy distintos.

Por una parte, la norma regula las Empresas de Servicios Transitorios, estableciendo garantías, controles y fiscalización al funcionamiento de dichas empresas y limitaciones a la aplicación de esta figura contractual por medio de la cual una empresa recurre a esta entidad proveedora para que ponga a su disposición trabajadores por un período determinado, los cuales son funcionarios de la empresa proveedora.

En segundo lugar, la normativa regula el Régimen de Trabajo en Subcontratación, estableciendo una serie de disposiciones que regulan las relaciones existentes entre empresas principales (mandantes), empresas contratistas y empresas subcontratistas, con un claro enfoque hacia el control por parte de las empresas principales sobre las contratistas y subcontratistas en lo relativo al control del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, así como en materia de seguridad y prevención de accidentes del trabajo.

II. HISTORIA DEL PROYECTO

En mayo de 2002, el Ejecutivo presentó un proyecto de ley tendiente a regular las relaciones de trabajo temporal en la que intervienen empresas proveedoras de trabajadores, las cuales son requeridas por otras empresas para que pongan a su disposición estos trabajadores por períodos de tiempo limitados, en razón de las complicaciones jurídicas que generan estas nuevas figuras contractuales.

La intención del Gobierno de regular estas relaciones jurídicas laborales “triangulares” (en la cual intervienen los trabajadores, una empresa “usuaria” de ellos y una empresa que los “proporciona”) se había manifestado con anterioridad, en el marco de la discusión de la que terminó siendo la Ley 19.759, también conocida como la Reforma Laboral de 2001, sin que hasta ese momento se haya logrado consenso sobre la mejor manera de regular la dinámica en la que operan estas relaciones laborales.

Así, en el año 2002, se presentó el Proyecto de Ley denominado “Sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios y Contrato de Trabajo de Trabajadores Transitorios”, iniciativa que se ocupaba principalmente de regular las empresas y el contrato de servicios transitorios (incorporando una normativa muy rigurosa con un fuerte énfasis en el control de la actividad de las empresas proveedoras y limitando las hipótesis que permitirían la utilización de trabajadores proveídos temporalmente por la empresa proveedora) y que sólo tangencialmente regulaba la subcontratación, por la vía de la creación de un título especial del Código del Trabajo sobre esta materia, el cual en términos generales reunía las normas actualmente vigentes en dicho Código, manteniendo los criterios vigentes en materia de responsabilidades y obligaciones de las empresas mandantes y contratistas, pero sin incorporar reformas de fondo en materia de subcontratación.

En el Congreso, el Proyecto fue fuertemente modificado por el Senado, que impuso una serie de reformas que flexibilizaron el funcionamiento de las empresas proveedoras de trabajadores transitorios y las hipótesis en las que se permitía la contratación de trabajadores transitorios, por lo que su tramitación perdió su impulso.

Este proyecto de ley se mantuvo sin mayores avances hasta el mes de agosto del año 2005, fecha en la que el Ejecutivo presentó una serie de indicaciones que volvieron a regular de manera más estricta la provisión de trabajadores transitorios por empresas proveedoras y, además, incorporó una serie de nuevas disposiciones en materia de subcontratación, lo que originó un fuerte giro en el enfoque del proyecto, pasando el tema de la subcontratación a ser el principal objeto de debate, por sobre la provisión de trabajadores temporales.

La discusión de estas indicaciones en la Cámara de Diputados se caracterizó por la fuerte politización del tratamiento del tema, producto de las elecciones parlamentarias y presidenciales, lo que provocó que, en definitiva, este proyecto fuese aprobado ampliamente y con un contenido más rígido y negativo en materia de subcontratación que las indicaciones presentadas por el Ejecutivo, pese al fuerte rechazo de múltiples sectores por cuanto su contenido perjudicaba fuertemente a las empresas que operan como contratistas.

Al llegar al Senado este proyecto, se inició una ronda de discusiones de carácter más técnico, en las que se negociaron algunas correcciones a la normativa emanada de la Cámara de Diputados, por cuanto al interior del Ejecutivo surgió la preocupación sobre los efectos que provocaría en las pequeñas y medianas empresas

el contenido de este proyecto. Producto de esta negociación se acordó un Protocolo de Acuerdo en el cual el Gobierno se comprometió a corregir algunos de los aspectos más negativos de este proyecto por medio de un Veto Presidencial, conforme al cual el texto de la nueva Ley de Subcontratación quedó definido.

Con fecha 16 de octubre de 2006, la nueva normativa sobre subcontratación fue promulgada como Ley de la República, aun cuando su artículo segundo transitorio dispone que esta ley comenzará a regir noventa días después de su publicación, por lo que será recién en el mes de enero cuando sus disposiciones serán obligatorias.

III. PRINCIPALES REFORMAS EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

En primer lugar, la reforma incorpora un nuevo Título VII al Libro I del Código del Trabajo, denominado “DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS”, dando cuenta en forma expresa de las dos distintas figuras que el legislador regula, la subcontratación y la provisión de trabajadores transitorios.

A. Concepto de Empresa.

El proyecto de ley contemplaba una definición de Empresa aplicable exclusivamente para este Título:

Artículo 183 ter.- *Para los efectos del presente Título, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales, e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéfico.*

Esta definición de empresa, que es la misma que entrega el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo, proponía eliminar la última frase que indica “dotada de una individualidad legal determinada”.

Esta particularidad resulta muy gravitante, toda vez que se entregaba una visión amplísima de lo que podría ser considerado “empresa” en el contexto de la subcontratación y la provisión de trabajadores transitorios, la que podría llegar a considerar como una sola empresa para éstos efectos, a una serie de distintas entidades productivas relacionadas que participan en el desarrollo de un proyecto o que se relacionan comercial o financieramente como una sola empresa, pudiendo, eventualmente, resultar responsables, por ejemplo, de las obligaciones laborales que la nueva legislación impone a las empresas principales (mandantes) respecto de los trabajadores de sus contratistas y subcontratistas. Esto como consecuencia que el elemento clave que distingue una empresa de otra es su individualidad legal (su nombre, Rut, objeto, etc.).

El objeto de esta norma, según sus autores, consistía en evitar las simulaciones y subterfugios utilizados en algunos sectores para armar estructuras de empresas relacionadas (empresas filiales, dependientes, coligadas, asociadas, consorcios, etc.) con la finalidad de vulnerar o eludir de alguna forma la normativa laboral.

En virtud de lo antes expuesto, fue presentado con fecha 13 de julio un requerimiento al Tribunal Constitucional impugnando el artículo 183 Ter, por los negativos efectos en la actividad empresarial que produciría esta concepción tan amplia de lo que es una empresa, lo que vulneraría el derecho al desarrollo de actividades económicas. El fallo del Tribunal acogió el requerimiento deducido por la bancada de parlamentarios de la oposición, eliminando del proyecto de ley este artículo, por cuestionamientos formales ya que esta materia se origina en una Moción Parlamentaria y de acuerdo a nuestra Constitución Política del Estado es materia de iniciativa exclusiva del Ejecutivo.

No obstante lo anterior, durante el mes de septiembre ingresó nuevamente a trámite legislativo una moción parlamentaria que establece un “Nuevo Concepto de Empresa”, sustituyendo el inciso 3º del artículo 3º del Código del Trabajo por el siguiente: *“Para todos los efectos de legislación laboral se entenderá por empresa aquél capital o conjunto de capital perteneciente a una persona natural o jurídica, o bien, a un grupo de personas naturales o jurídicas que se dediquen a una misma actividad comercial o a actividades comerciales relacionadas entre sí, esté o no el capital subdividido en una o más sociedades de cualquier clase, y debiendo estar destinado a producir algún tipo de utilidad a través de la prestación de servicios personales de personas ajenas a la propiedad de dicho capital”*. Este proyecto de ley actualmente se encuentra en discusión en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

B. Trabajo en Régimen de Subcontratación.

El artículo 183 A define el trabajo en régimen de subcontratación:

Artículo 183-A.- *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. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Esta definición nos entrega tres elementos que resultan claves a la hora de definir conceptualmente la Subcontratación y determinar la extensión de esta modalidad contractual.

En primer lugar, para que exista trabajo en régimen de subcontratación debe existir una relación contractual entre la empresa principal (mandante) y una empresa contratista o subcontratista, la cual se encarga de ejecutar para ella obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, las cuales se desarrollan en la empresa principal. Por cierto que la empresa contratista o subcontratista cuenta, para desarrollar las tareas que la empresa principal le ha encomendado, con trabajadores contratados propios que laborarán en el espacio físico de la empresa principal. Es fundamental que se cumplan los requisitos antes mencionados de manera copulativa, ya que ello define si se aplicarán las normas relativas al trabajo en régimen de subcontratación o, por el contrario, se considerarán como trabajadores propios de la empresa principal (del dueño de la obra, empresa o faena), como lo prescribe el inciso segundo antes indicado.

En segundo lugar, resulta fundamental mencionar que la frase final del inciso primero del artículo 183 A, que excluye de la aplicación de las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación las obras o servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica, incorporada como parte del Veto Presidencial, dice relación con aquellas actividades esencialmente efímeras y que no dicen relación con las actividades propias que se ejecutan en una obra, empresa o faena y que, por ello, tienen el carácter de esporádicas o discontinuas. Si bien en las obras de construcción existen una serie de empresas especializadas que operan como contratistas para el desarrollo de tareas puntuales con una duración temporal breve, esta asesoría estima que dichas labores, que por todos son consideradas como subcontratos, no se verán excluidas de las regulaciones de estas nuevas normas. Esto debido a que en la historia de la tramitación de este artículo quedó claro que el objetivo de esta disposición era dejar fuera de estas normas actividades ajenas a las actividades propias de las empresas, para las cuales se recurría a empresas externas que ofrecen servicios tales como auditorías contables, soporte informático, orientación legal, mantenimiento de equipos, entre otras labores vinculadas a prestaciones de servicios profesionales y técnicos, que se estimó debía evitarse que fueran consideradas como empresas contratistas, por las consecuencias prácticas que ello provocaría en las relaciones entre estas empresas de servicios esporádicos o eventuales y quienes los requieren. Evidentemente, esta figura es distinta a la de un contratista de construcción que es requerido para una tarea que se prolonga un período de tiempo breve en una obra, situación que cae dentro del concepto de subcontratación y por lo tanto es regulada por estas nuevas normas.

En tercer lugar, queremos destacar una figura que quedó en principio fuera de la definición de trabajo en régimen de subcontratación, como es la relación existente entre una empresa principal (mandante) que le encomienda a un contratista o subcontratista el desarrollo de una tarea en un lugar distinto de la empresa principal. Es el caso de las empresas que actúan en el espacio público, en la instalación, mantención y reparación de servicios de utilidad pública, lo que incluye desde una línea de alta tensión hasta el reemplazo de un poste eléctrico. Pero también puede ser un túnel de sondaje en un terreno fiscal siendo la obra encargada por una empresa privada. En ambos casos no se está operando en la empresa principal, pero ciertamente estamos en presencia de un

contrato o subcontrato propiamente tal. Otro ejemplo, con un enfoque distinto sería el caso de una empresa que arrienda un terreno para colocar un letrero de publicidad caminera a un tercero y que le encomienda a un contratista su construcción. En este caso, no se cumplen los elementos de la definición de trabajo en régimen de subcontratación, pero resulta absurdo aplicar la sanción del inciso segundo del artículo 183 A. Esperamos que este tipo de situaciones puedan ser precisadas y analizadas en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo ya sea por la vía de aplicar la salvedad del inciso primero (obra esporádica u ocasional), de calificarlos como contratos o subcontratos regidos por la ley o considerarlos como estrictamente civiles, sin implicancias laborales.

C. Responsabilidad de la Empresa Principal (Mandante).

Uno de los puntos clave de la nueva regulación sobre la subcontratación lo constituye el cambio en la responsabilidad de la empresa principal en relación con el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores. El antiguo artículo 64 del Código de Trabajo establecía que el dueño de la obra, empresa o faena era responsable subsidiariamente de estas obligaciones, y que el contratista también lo era respecto de los trabajadores del subcontratista. La responsabilidad solidaria supone que en caso de incumplimiento en las obligaciones laborales y previsionales por parte del contratista o subcontratista, el trabajador afectado debe demandar directamente a su empleador, y sólo en caso que éste no pueda responder, el trabajador puede dirigirse contra la empresa principal (mandante). Este principio sufre un cambio en el contexto de la nueva legislación, que regula esta materia en el artículo 183 B:

Artículo 183-B.- *“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 aquéllos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.”

Como indica el artículo antes transcrito, la responsabilidad de la empresa principal (mandante) pasa a ser, en principio, solidaria, lo que quiere decir que el trabajador al cual se le adeude por parte del contratista el pago de obligaciones laborales o previsionales, podrá demandar directamente a la empresa principal. Este cambio se establece como un punto de partida en materia de responsabilidad de los mandantes, pero se ve fuertemente limitado cuando la empresa principal (mandante) ejerce diligentemente las gestiones de control del cumplimiento laboral y previsional de sus contratistas y subcontratistas, situación en la que su responsabilidad pasa nuevamente a ser sólo subsidiaria, conforme lo veremos a continuación en el nuevo artículo 183 C.

Un elemento que debemos destacar del artículo 183 B es que la responsabilidad de la empresa principal se limita solamente a las "obligaciones laborales y previsionales de dar", esto quiere decir a aquellas obligaciones que contrae el empleador derivadas del contrato de trabajo y que se traducen en el pago de remuneraciones y otras contraprestaciones que reciba el trabajador por los servicios que presta y, además, al pago de todas las obligaciones de seguridad social, como son las cotizaciones previsionales, de salud, del seguro de cesantía, entre otros. Lo importante de esta precisión, que fue agregada en el Veto Presidencial, es que se trata de obligaciones que, por tratarse en definitiva de un pago, pueden ser efectivamente fiscalizadas y certificadas, lo que no ocurre con otras obligaciones laborales "de hacer", cuya fiscalización resulta muy compleja y subjetiva, como la no discriminación o el acoso sexual.

En segundo lugar, debemos destacar que el Veto también limitó la responsabilidad de la empresa principal (mandante) en el caso de las indemnizaciones derivadas del término del contrato de trabajo solamente a las de carácter legal, excluyendo eventuales indemnizaciones de origen contractual superiores a las legales y desconocidas por la empresa principal.

Resulta muy relevante también señalar que la responsabilidad de la empresa principal (mandante) se encuentra limitada también temporalmente, sólo por el período de tiempo en que los trabajadores de los contratistas o subcontratistas prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

El artículo 183 B a continuación se refiere a la "cadena de responsabilidades" que se genera en el caso que existan empresas contratistas y subcontratistas, debiendo las primeras responder de igual forma que las empresas principales por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de las empresas subcontratistas que trabajen con ellos. El trabajador afectado puede, entonces, elegir contra quién dirige sus acciones de cobro.

Finalmente, este artículo reitera la exclusión de estas normas a los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, en el que no procede la responsabilidad cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

D. Fiscalización y Certificación del Cumplimiento de las Obligaciones Laborales y Previsionales de los Contratistas y Subcontratistas.

Como se indicó en el título anterior, la responsabilidad de la empresa principal (mandante) en principio es solidaria, pero si ésta fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus contratistas y subcontratistas debidamente, su responsabilidad es sólo subsidiaria. Los artículos 183 C y D regulan esta materia:

Artículo 183-C.- *La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá 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 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. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

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.

Artículo 183-D.- *Si la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informado y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, 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. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.*

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificado por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciera efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Lo dispuesto por los artículos antes transcritos se puede desglosar en cuatro tópicos claves:

i. Derecho a ser Informado:

De igual manera que en la legislación anterior, la empresa principal (mandante) tienen el 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, derecho que se extiende a los contratistas respecto de sus subcontratistas.

ii. Acreditación del Cumplimiento Laboral y Previsional:

El monto y el estado de cumplimiento laboral y previsional se acreditarán por medio de Certificados que emitirá la Inspección del Trabajo o por “otros medios idóneos”. Actualmente, las autoridades están trabajando en el Reglamento que permitirá a la Inspección del Trabajo cumplir con esta tarea certificadora y, además, permitirá que otros actores, provenientes del sector privado puedan participar como entidades certificadoras, lo que descongestionaría a la Inspección del Trabajo y permitiría a estos nuevos agentes certificadores ofrecer servicios que le permitan a empresas contratistas y subcontratistas poder contar con la documentación que les requieran sus mandantes.

iii. Derecho de Retención y Pago por Subrogación:

En caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales por medio de los certificados descritos en el número anterior, la empresa principal podrá retener de los estados de pago pendientes a favor de ellos, el monto correspondiente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectúa esta retención, la empresa principal, o los contratistas respecto del subcontratista, deberán pagarle a los trabajadores.

iv. Información de Infracciones Laborales y Previsionales.

El párrafo final del artículo 183 C dispone que en caso que la Dirección del Trabajo detecte infracciones al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de contratista o subcontratistas, pondrá en conocimiento de este hecho a la empresa principal, para que ésta haga efectivas las retenciones correspondientes.

v. Cambio de la Responsabilidad de la Empresa Principal de Solidaria a Subsidiaria.

Como se señaló, si bien la norma dispone en principio que la responsabilidad de la empresa principal (mandante) es solidaria, si ésta cumple con las obligaciones y facultades que establece en artículo 183 C de ser informado por medio de certificados si su contratista o subcontratista, de retener y pagar por subrogación en caso de ser necesario, su responsabilidad frente a eventuales reclamaciones de los trabajadores de sus colaboradores, pasa a ser sólo subsidiaria, esto es, que el trabajador debe en primer lugar demandar a su empleador directo y sólo en el evento que éste no cumpla, podría dirigir su acción contra la empresa principal. El nuevo artículo 183 D plantea, entonces, que aquellas empresas principales (mandantes) diligentes a la hora de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de todas sus empresas colaboradoras en la forma prevista por estas nuevas normas, se verán resguardadas de mejor manera frente a eventuales futuras demandas de trabajadores de sus empresas colaboradoras.

E. Reformas en Materia de Seguridad y Prevención de Riesgos.

En esta importante materia, la reforma incorpora fuertes modificaciones, que afectan las normas contenidas en el Código del Trabajo, así como también las de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, con un claro enfoque en orden a impulsar las políticas de prevención de riesgos desde la empresa principal hacia las empresas contratistas y subcontratistas, ya que se les imponen a los mandantes diversas obligaciones que a continuación trataremos.

En primer lugar, el nuevo artículo 183 E establece la norma general en esta materia, que es la responsabilidad de la empresa principal (mandante) en la protección eficaz de la vida y seguridad de todos los trabajadores que laboran en su empresa, obra o faena:

Artículo 183-E.- *Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, 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 decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.*

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Este artículo precisa que, con independencia de quien sea el empleador directo de los trabajadores que presten servicios en la obra, empresa o faena de la empresa principal, ésta será responsable de proteger eficazmente su vida y salud, sin perjuicio de las responsabilidades propias que a cada empleador le corresponden respecto de sus trabajadores propios.

La Ley también modifica, como se indicó, la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En primer lugar, se agrega el artículo 66 bis, contenido en el Título VII sobre Prevención de Riesgos Profesionales:

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.

La norma dispone una serie de obligaciones para las empresas principales en materia de prevención de riesgos profesionales:

i. Obligación de vigilar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad.

Cuando en una obra, empresa o faena presten servicios más de 50 trabajadores, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, para lo cual deberá crear e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad, contenido en un Reglamento Especial para las Empresas Contratistas o Subcontratistas, elaborado por ella, en el que se establezcan las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, para así garantizar a los trabajadores las condiciones de seguridad e higiene adecuados. Dicho reglamento deberá contener también los mecanismos con los que contará la empresa principal para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante, y, finalmente, las sanciones que se podrán imponer a los contratistas o subcontratistas que no cumplan con los procedimientos y medidas de prevención que la empresa principal establezca. La Cámara Chilena de la Construcción ha planteado al Ministerio del Trabajo la conveniencia de contar con un formato tipo de Reglamento que sea elaborado por la Dirección del Trabajo y que pueda ser utilizado por las empresas principales que lo deseen, con los agregados necesarios.

ii. Comités Paritarios y Departamento de Prevención de Riesgos.

El inciso tercero del nuevo artículo 66 bis le impone a la empresa principal (mandante) la obligación de velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de un Departamento de prevención de Riesgos para las obras o faenas en las que presten servicios los contratistas o subcontratistas, considerándose para efectos del cálculo del número de trabajadores necesarios para la constitución de estos órganos de prevención, el número total de trabajadores que prestan servicios en la determinada obra o faena, sin considerar la dependencia de estos trabajadores a distintos empleadores.

En ese sentido, los quórum de 25 trabajadores para constituir un Comité Paritario, y de 100 para contar con un Departamento de prevención de riesgos, de conformidad a lo que dispone el artículo 66 de la ley 16.744 en sus incisos primero y cuarto sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se calcularán sobre la base de las cantidades de trabajadores que laboren en la obra, aún cuando sean de distintas empresas contratistas y subcontratistas.

Si bien el objetivo de la norma es positivo, en el sentido de uniformar las labores de prevención al interior de las obras o faenas entre todos los actores que participan en ellas, resulta complejo prever cómo será el funcionamiento práctico de un Comité Paritario, cuando sus integrantes son representantes de distintas empresas con horarios, prioridades, criterios y experiencias distintas.

La ley 20.123 también modificó el artículo 76 de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, referido al procedimiento de notificación que debe seguirse tras un accidente del trabajo. La nueva disposición agrega tres incisos finales a dicho artículo:

Artículo 76, inciso cuarto, quinto y final: *Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.*

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.

Los nuevos incisos imponen a los empleadores la obligación de informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud los accidentes del trabajo fatales y graves que tengan lugar, debiendo precisar la Superintendencia de Seguridad Social la manera como se deberá cumplir con esta obligación.

La segunda obligación que nace a los empleadores tras un accidente de estas características es suspender inmediatamente las faenas afectadas, y, en caso de ser necesario, debe permitir la evacuación de los trabajadores. En consecuencia, las nuevas regulaciones pueden complicar a algunos empleadores, ya que a

continuación la norma indica que la reanudación de las faenas sólo se producirá una vez que los organismos fiscalizadores verifiquen que se corrigieron las deficiencias que provocaron el accidente en cuestión, sin que se establezca ningún procedimiento ni plazo para esta verificación, por lo que perfectamente tras un accidente, una obra podría estar paralizada por un período extenso.

Finalmente, esta norma establece que si se vulneran las normas sobre la información del accidente fatal y la paralización de las faenas, la empresa infractora será sancionada con multas a beneficio fiscal de 50 a 150 UTM.

A continuación, esta reforma legal incorpora nuevos incisos cuarto y final al artículo 184 del Código del Trabajo, correspondiente al Título I del Libro II de dicho Código, titulado "De la Protección a los Trabajadores". El artículo 184 se refiere a la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores. Los nuevos incisos señalan:

Incisos Cuarto y final del Artículo 184: *La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley Nº 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.*

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.

La norma transcrita nos indica una nueva obligación que se le impone a los organismos administradores del Seguro de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades del Trabajo (las mutualidades, más el INP), las cuales van a ser notificadas por la Dirección del Trabajo de todas las infracciones que detecten en materia de higiene y seguridad en el trabajo. Desde el momento de esa notificación, las mutualidades deberán dentro del plazo de 30 días, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social sobre las medidas de seguridad específicas que se le hubieren prescrito a las empresas infractoras, con lo que las mutualidades deberán asumir una importante tarea, como es responder con políticas precisas de prevención frente a cada infracción que cometan sus empresas afiliadas.

Finalmente, la Ley Nº 20.123 modifica el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, relativo a las sanciones para aquellas empresas que simulan la contratación de trabajadores a través de terceros, agregando que, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias, el empleador que haga esta simulación será responsable por todas las obligaciones laborales y previsionales, y todas las demás prestaciones que correspondan respecto de los trabajadores objetos de dicha simulación:

Inciso primero del Artículo 478:

Artículo 478.- *Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registró por lo dispuesto en el artículo 474. En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objetos de la simulación.*

IV. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

1. Definición de Trabajo en Régimen de Subcontratación.

Artículo 183 A: *“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”.*

El veto, sin embargo, precisó este concepto, incorporando la siguiente frase: *“Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica”.*

En relación con esta definición, va a ser vital para las empresas de nuestro sector precisar la naturaleza jurídica de las relaciones que los vinculen los subcontratistas que les colaboren en el desarrollo de los proyectos que emprendan.

Así, en primer lugar, corresponde tener claro que toda actividad desarrollada por una empresa al interior de una obra de construcción podrá ser considerada como subcontratación si cae dentro de la definición antes mencionada. De dicha definición, es importante considerar tres aspectos claves:

- a.** Una empresa contratista o subcontratista tiene un contrato con una empresa principal (mandante).
- b.** La empresa contratista o subcontratista se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo con trabajadores bajo su dependencia.
- c.** Las labores desarrolladas por el contratista o subcontratista se efectúan en una obra empresa o faena, cuya dueña es la empresa principal (mandante).

Es indispensable que las empresas conozcan esta definición, para que puedan aplicar correctamente el marco jurídico que regula sus relaciones con las otras empresas que participan en los proyectos de construcción.

Para estos efectos, se sugiere que las empresas que celebren contratos cuya naturaleza coincida con la definición antes transcrita de la Ley, se preocupen de señalar expresamente en cada contrato que se trata de una relación jurídica regida por las normas que regulan el Trabajo en Régimen de Subcontratación, por cuanto de este hecho se derivan importantes consecuencias que pueden evitar conflictos y permitir la utilización de las herramientas de fiscalización que establece la propia normativa, en relación con el control del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de contratistas y subcontratistas. En dichos contratos, resultará esencial precisar que se está recurriendo a un determinado contratista o subcontratista para el desarrollo de una tarea concreta y específica, la cual debe estar clara, precisa y detalladamente identificada en el contrato.

Los siguientes elementos deben incluirse expresamente en este tipo de contratos, para evitar, en la mayor medida posible, situaciones conflictivas con las diversas partes que intervienen en estas relaciones contractuales:

- a.** Descripción de las tareas específicas y concretas que se le están encomendando al contratista o subcontratista, sistema de control de avance del proyecto y verificación del cumplimiento de lo encomendado.
- b.** Descripción de los procedimientos conforme a los cuales el contratista o subcontratista deberá desarrollar las tareas encomendadas.
- c.** Identificación precisa de el o los funcionarios de la empresa principal con las que el contratista o subcontratista se relacionará.
- d.** Identificación de los mecanismos de control de acceso y seguridad que la empresa principal exigirá a todos quienes ingresen a las faenas.
- e.** Definición de la forma como la empresa principal fiscalizará el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.
- f.** Enumeración de todas las políticas de seguridad y prevención de accidentes del trabajo que se implementen en la empresa principal y que el contratista y el subcontratista deberá conocer y hacer respetar por sus trabajadores.
- g.** Mención expresa respecto de la fiscalización y control laboral de los trabajadores del contratista por éste.

2. Labores Excluidas de la Regulación del Trabajo en Régimen de Subcontratación.

En segundo lugar es importante destacar que, de conformidad con el veto, se excluyen de esta normativa aquellos obras o servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica, lo que se refiere a relaciones de carácter civil, profesional o comercial, ajenas a la concepción tradicional de los subcontratos que se maneja en nuestro sector, y que pueden comprender tareas como auditorías, reparaciones excepcionales, mantenciones, y otros servicios civiles o comerciales en principio ajenos a las tareas propias de las faenas de construcción y que no son, bajo ninguna perspectiva, subcontratos, cuya duración es breve y su habitualidad muy escasa.

Estimamos que en el caso de las distintas tareas que se desarrollan en una construcción, es posible prever que la gran mayoría de las labores asociadas a una faena de construcción serán consideradas como subcontratos, aún cuando pueda discutirse su habitualidad o permanencia en el tiempo, por lo que recomendamos darles ese tratamiento, salvo que se trate de situaciones que claramente y sin lugar a dudas califiquen como esporádicas y discontinuas, tanto por su brevedad, como por su improbable repetición.

3. Situaciones Límite entre Subcontratación y Provisión de Trabajadores Transitorios.

En tercer lugar, estimamos que debe prestarse especial atención a las relaciones contractuales que se encuentran en una situación límite entre Trabajo en Régimen de Subcontratación y provisión de trabajadores transitorios (conocida en la construcción como “suministro de mano de obra”). En algunas empresas es práctica habitual que se requiera a un contratista que provea un grupo de trabajadores para el desarrollo de una tarea específica dentro de la obra, la cual será efectuada por estos trabajadores, quienes reciben instrucciones y son dirigidos en su accionar por la empresa principal (mandante), sin que, en definitiva, el contratista realice ninguna tarea específica dentro de la faena con sus trabajadores. En este caso la empresa principal paga al contratista o subcontratista y éste a su vez a los trabajadores, por lo que éstos, pese a desempeñarse en la obra recibiendo órdenes de los funcionarios de la empresa principal (mandante), no son trabajadores de ésta, sino de un tercero, que en la práctica opera sólo como suministrador de dichos trabajadores, sin aportar un conocimiento específico ni técnico de una labor específica, como si lo hacen los contratistas de especialidades.

La figura antes descrita constituye una situación vulnerable, tanto para las empresas “contratistas” que sólo operan como proveedoras de mano de obra, como para las empresas principales (mandantes) que recurren a ellas. En efecto, este tipo de casos, si bien formalmente pueden ser estructurados como un subcontrato, es muy probable que frente a una fiscalización administrativa o una reclamación judicial, se les califique como suministro de mano de obra (servicios transitorios), por lo que la empresa usuaria se

arriesga a fuertes multas y a que se consideren a estos trabajadores suministrados como trabajadores propios para todos los efectos laborales.¹

Para estos efectos, sugerimos modificar todas estas relaciones y reflejarlo a través de un contrato de prestación de servicios, con expresa constancia en el sentido que ambas partes declaran entender y aceptar que su relación califica legalmente como un Trabajo en Régimen de Subcontratación y que los trabajadores estarán siempre bajo la potestad de mando del contratista o subcontratista que les contrató, lo que será, en definitiva, el elemento diferenciador de esta figura respecto de la provisión de mano de obra, en la cual los trabajadores están sujetos a las instrucciones de la empresa o contratista principal.

4. Seguridad y prevención de Riesgos Laborales.

Las nuevas disposiciones de esta normativa en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales modifican tanto el Código del Trabajo como la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el propósito que todos los actores involucrados en las obras (empresas principales, contratistas y subcontratistas) presenten altos estándares de seguridad laboral. La nueva legislación apunta a que la empresa principal (mandante) sea responsable por la vida y salud de todos los trabajadores que ingresen a las faenas, y por ello, deberá velar de manera efectiva por el desarrollo y cumplimiento de las políticas de prevención de riesgos que defina, no sólo para sus trabajadores, sino también para los de las empresas contratistas y subcontratistas que le presten servicios. Por ello, la empresa principal deberá fijar de manera clara y precisa la forma como las empresas contratistas y subcontratistas deberán ejecutar las tareas que se les encomienden en forma segura, reglamentando la forma como se desarrollarán las tareas al interior de su obra o faena y coordinando, además, las medidas de prevención que cada empresa contratista o subcontratista implemente respecto de sus trabajadores propios.

En este sentido, se sugiere a todas las empresas ser muy rigurosas y precisas a la hora de definir los procedimientos de seguridad laboral conforme a los cuales podrán los trabajadores de la empresa principal, de los contratistas y de los subcontratistas, desarrollar las labores que les son propias, estableciendo en los contratos que los relacionen las políticas de prevención de riesgos y seguridad básicas para participar en el determinado proyecto, así como los mecanismos de control que en cada empresa se establecerán para vigilar, coordinar y exigir el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de riesgos.²

¹ Artículo 183 A-A. La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por la legislación laboral común. Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.

² Se espera que el Reglamento de la Ley precise el contenido del sistema de seguridad y salud que las Empresas Principales deberán implementar para coordinar y vigilar el cumplimiento de las actividades de prevención de riesgos con las empresas contratistas y subcontratistas.

V. CONCLUSIONES

La nueva normativa sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación necesariamente supondrá un cambio en la forma como se relacionan los distintos actores que participan en los proyectos de construcción, por cuanto existirá una mayor rigurosidad en la fiscalización y control en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de los mandantes respecto de sus contratistas y subcontratistas.

Estimamos que las empresas que actúen como contratistas y subcontratistas deberán prepararse para cumplir con las exigencias que sus mandantes les impongan, tanto en lo relativo a las formalidades propias de la certificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, como en lo relativo a las medidas que el mandante deberá implementar en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esto significa que tendrán que actuar de manera coordinada en el diseño y la implementación de las políticas comunes de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, así como también de las de seguridad laboral. Por cierto que aquellas empresas con mayores niveles de informalidad administrativa y laboral se verán fuertemente afectadas por la necesidad de acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a través de los certificados que emitirá la Dirección del Trabajo y las otras entidades certificadoras.

Es probable que exista un período de ajuste donde empresas principales, contratistas y subcontratistas tendrán que adecuarse a este nuevo escenario, pero es de esperar que en el mediano plazo se logre contar con relaciones armónicas entre mandantes, constructoras, contratistas y subcontratistas, con niveles más altos de profesionalismo, cumplimiento laboral, y especialmente con menores índices de accidentabilidad laboral.

Finalmente, se recuerda que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123, será el día 14 de enero de 2007.

VI. CONTRATO TIPO DE SUBCONTRATACIÓN

A continuación se entrega un modelo básico de Contrato de Subcontratación, el cual considera en sus disposiciones las exigencias de esta nueva ley, respecto de la cual se sugiere por esta asesoría legal se le incorporen además las recomendaciones prácticas sugeridas en este informe:

- a. Descripción de las tareas específicas y concretas que se le están encomendando al contratista o subcontratista, sistema de control de avance del proyecto y verificación del cumplimiento de lo encomendado.

- b.** Descripción de los procedimientos conforme a los cuales el contratista o subcontratista deberá desarrollar las tareas encomendadas.
- c.** Identificación precisa de el o los funcionarios de la empresa principal con las que el contratista o subcontratista se relacionará.
- d.** Identificación de los mecanismos de control de acceso y seguridad que la empresa principal exigirá a todos quienes ingresen a las faenas.
- e.** Definición de la forma como la empresa principal fiscalizará el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.
- f.** Enumeración de todas las políticas de seguridad y prevención de accidentes del trabajo que se implementen en la empresa principal y que el contratista y el subcontratista deberá conocer y hacer respetar por sus trabajadores.
- g.** Mención expresa respecto de la fiscalización y control laboral de los trabajadores del contratista por éste.

SUBCONTRATO DE ESPECIALIDAD

En Santiago de Chile, _____ de _____ del año _____, entre _____, RUT _____, representada por don _____, RUT _____, ambos domiciliados en Santiago, calle _____, comuna _____, en adelante el "Constructor" o la "Empresa", por una parte; y, por la otra, _____, RUT _____, representada por don _____, RUT _____, ambos domiciliados en _____, comuna de _____, en adelante el "Contratista", se conviene el siguiente contrato [de serie de precios unitarios / de suma alzada]:

PRIMERO: La Empresa encarga al Contratista, quien acepta, la ejecución de los trabajos de _____, para la obra denominada _____, ubicada en _____ comuna de _____, de propiedad de _____.

Las partes dejan constancia que, sin perjuicio que el presente instrumento da cuenta de un subcontrato de especialidad, para efectos de nomenclatura se denominará como "Contrato", y a sus partes como "Constructor" o "Empresa" y "Contratista", conforme se ha indicado en el encabezamiento.

SEGUNDO: Los trabajos mencionados en la cláusula anterior serán ejecutados por el Contratista conforme al detalle y especificación que se indica en los siguientes documentos que el Contratista declara conocer y aceptar y que forman parte integrante del presente contrato para todos los efectos legales.

Los documentos que forman parte del presente contrato y a los cuales deberá someterse el Contratista son los siguientes:

- a. Planos y especificaciones técnicas de la obra, preparados por el proyectista Sr. _____.
- b. Detalle de los trabajos a efectuar por el Contratista.
- c. Programa parcial de entrega del Contratista.
- d. Reglamento de Prevención de Riesgos del Subcontratista.
- e. Presupuesto de fecha _____ entregado por el Contratista.
- f. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.
- g. Reglamento Especial de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para Contratistas y Subcontratistas.

Cualquier modificación a los planos y especificaciones técnicas deberán contar con la aprobación escrita del ingeniero a cargo de la obra Sr. _____.

TERCERO: El Contratista declara lo siguiente:

- a. Estar plenamente informado acerca de la naturaleza, tipo y magnitud de los trabajos a ejecutar conforme al presente contrato, así como de la clase, cantidad y calidad de los equipos, maquinarias, herramientas y demás elementos necesarios para prestar los servicios y ejecutar los trabajos mencionados, así como de la especialidad, cantidad y calidad de personal necesario para cumplir el presente contrato en forma exacta, íntegra y oportuna.
- b. Que posee, y se encuentra en condición de acreditar si es necesario, la experiencia y la capacidad suficiente en equipos, maquinarias, herramientas y personal competente para el completo y correcto cumplimiento y ejecución del contrato dentro del plazo convenido.
- c. Que prestará los servicios y ejecutará los trabajos convenidos en el presente contrato con suma diligencia, con el cuidado debido y con total expedición, utilizando los métodos adecuados y convenientes para la buena ejecución de los servicios y trabajos.

CUARTO: Serán obligaciones del Contratista las siguientes:

- a.** Emplear personal especializado e idóneo y debidamente presentado y equipado para dar cabal cumplimiento al presente contrato.
- b.** Emplear, en la prestación de los servicios, si el contrato así lo establece, sus propios elementos de trabajo y proporcionar todos los materiales que sean necesarios, los cuales deben ser de la mejor calidad.
- c.** Supervisar la calidad y correcta ejecución de los trabajos que realice, debiendo designar para estos efectos a supervisores experimentados en el tipo de trabajos contratados, en cantidad suficiente para cumplir adecuadamente su labor. Las personas que ocupen este cargo deberán ser aprobadas previamente por el administrador de la obra y podrán ser sustituidas a petición de la Empresa, quien deberá fundamentar su solicitud.
- d.** Supervisar los trabajos que se efectúen de modo que no causen molestia alguna a los ocupantes de las dependencias, ni se cause perjuicio alguno, y se realicen con la mayor celeridad y eficiencia.
- e.** Indemnizar los perjuicios que el contratista cause a la Empresa con motivo de la ejecución del presente contrato, incluyendo aquellos perjuicios causados por el personal de su dependencia que emplee en la prestación de los servicios y en la ejecución de los trabajos a que se refiere el presente contrato, facultando expresamente a la Empresa para descontar del próximo estado de pago a que haya lugar el monto de los perjuicios causados.
- f.** El estricto cumplimiento a las normas legales vigentes a la fecha del presente contrato y que le sean aplicables con relación a los servicios y trabajos convenidos, incluyendo el cumplimiento de la normativa que regula la actividad en calidad de prestador de los servicios y especialmente la legislación laboral, previsional y tributaria.
- g.** Responder por todos los actos y omisiones que se hayan cometido en la prestación de los servicios o como consecuencia directa o indirecta de la prestación de los mismos o ejecución de los trabajos a que se refiere el presente contrato.
- h.** Velar por la seguridad de sus trabajadores, debiendo dotarlos de los elementos de protección personal que correspondan a las actividades a realizar. En el cumplimiento de este deber, el Contratista deberá tomar permanentemente todas las medidas necesarias para evitar que ocurra cualquier accidente a sus trabajadores.
- i.** Asistir a la reunión de programación de obra todos los días _____ a las _____ hrs. y firmar el acta de asistencia respectiva.

- j.** Designar y mantener en la obra a un representante autorizado, para mantener la interlocución con el administrador de la obra. La persona que ocupe este cargo deberá ser aprobada previamente por el administrador de la obra y podrá ser sustituida a petición de la Empresa, que deberá fundamentar su solicitud.
- k.** Designar a 1 capataz por cada _____ trabajadores del Contratista que estén destinados a trabajar en la obra.
- l.** Entregar a la Empresa los antecedentes necesarios que acreditan o permitan acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, provisionales y de seguridad y toda otra documentación sobre la materia que sea solicitada por la empresa principal, tales como: contratos de trabajo y todos sus anexos y modificaciones, liquidaciones de sueldo firmadas, finiquitos extendidos con las formalidades legales, planillas de pago de cotizaciones previsionales y de salud.
- m.** Ceñirse al plan de gestión de calidad y prevención de riesgos de la obra, adoptando un completo compromiso con la calidad y prevención de riesgos ocupacionales de los trabajos que ejecutará.
- n.** En el evento de ocurrir un accidente grave o fatal el contratista estará obligado a informar inmediatamente a la empresa principal para que esta, a su vez, informe a las demás instituciones y autoridades que establece la ley, tales como: Inspección del Trabajo, SEREMI de Salud y fiscalía pública.

QUINTO: El precio único, total y completo hasta la efectiva ejecución de los trabajos convenidos es la suma de \$ _____ más el impuesto al valor agregado. El monto antes referido corresponde al presupuesto de fecha _____ entregado por el Contratista a la Empresa. En él se encuentran incluidos todos los materiales y trabajos necesarios, así como los costos indirectos y utilidad pertinentes para la ejecución total, completa, exacta, íntegra y oportuna de los trabajos contratados e incluye, salvo el impuesto al valor agregado, cualquier otro impuesto, derecho o gravamen que se aplique al presente contrato, los cuales serán de cargo del Contratista.

SEXTO: El precio será pagado por la Empresa al Contratista de la siguiente manera:

[Alternativa A

A los _____ días de recibido conforme el trabajo por parte de la Empresa.]

[Alternativa B

- a.** Mediante un anticipo igual a un _____% del precio total, esto es la suma _____ más IVA, que se paga en este acto, al contado y en dinero efectivo, a entera satisfacción del Contratista.

Para la entrega del anticipo antes referido deberán entregarse las garantías a que se refiere la cláusula siguiente.

- b.** El saldo se pagará por la Empresa al Contratista mediante estados de pagos mensuales según avances de las faenas y ajustándose al calendario de la obra. De las sumas correspondientes a cada uno de los estados de pagos mensuales se deducirá un _____% en cada oportunidad por concepto de devolución del anticipo, más un _____% del valor de cada estado de pago mensual de que se trate hasta completar un _____% del monto total del contrato, suma que se destinará a la constitución de un fondo de garantía del fiel cumplimiento del contrato.] **(Determinar la vigencia)**

El Contratista se obliga a entregar la planilla de estados de pago para la aprobación del Constructor a lo menos con 15 días de anticipación del primer estado de pago.

Los estados de pagos mensuales se presentarán al ingeniero a cargo de la oficina técnica de la obra, quien los revisará y los presentará para la aprobación del ingeniero administrador de la obra, quien los aprobará en representación de la Empresa. En cada estado de pago deberán acompañarse los certificados que acrediten que el Contratista se encuentra al día en el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad de los trabajadores que ejecutan los trabajos a que se refiere el presente contrato. Será requisito para la aprobación de los estados de pago la presentación de un certificado emitido por la Inspección del Trabajo competente en el domicilio en que esté ubicada la obra o de una entidad acreditadora autorizada, que acredite la inexistencia de reclamos pendientes ni de cotizaciones previsionales y/o de salud impagas respecto del personal del Contratista que se desempeñe en la obra. La Empresa queda facultada para solicitar información adicional al Contratista, que le permita revisar el debido cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad. Estos requerimientos también serán considerados como requisitos para la aprobación de los estados de pago. En caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad por medio de los certificados que establece la ley, así como también cuando sea informada la empresa principal de este hecho por la Dirección del Trabajo, la empresa principal podrá retener de los estados de pago pendientes los montos correspondiente a remuneraciones, cotizaciones previsionales y otros pagos que establezca la ley a favor de los trabajadores de modo tal que la empresa principal pague por subrogación las cantidades adeudadas a los trabajadores del contratista.

Las anteriores Obligaciones son extensivas respecto de la obligación laboral, previsional y de seguridad que tengan a su vez los trabajadores del subcontratista del Contratista.

El ingeniero administrador de la obra deberá aprobar los estados de pago dentro de los 15 días de su presentación y la Empresa deberá pagarlos dentro de los 30 días siguientes de su aprobación y presentación de la factura correspondiente por parte del Contratista.

La Empresa tendrá un plazo de 30 días corridos para objetar el contenido de las facturas emitidas por el Contratista, plazo que se contará desde la recepción de las facturas por la Empresa.

SÉPTIMO: Para garantizar la correcta ejecución de las obras a la época de la recepción de los trabajos y hasta el período de [1 año / 6 meses] después de dicha recepción, el Contratista constituye las siguientes garantías en favor de la Empresa:

- a.** Boleta de garantía bancaria por anticipo por la suma de [UF / \$] _____, con vencimiento al _____. La Boleta de garantía bancaria deberá ser pagadera a la vista y sin aviso previo, tomada por el monto equivalente del anticipo que recibe el Contratista en este acto. En su glosa la boleta deberá decir: “para garantizar la correcta utilización del anticipo y su restitución, en el Contrato de Especialidad correspondiente a la obra _____”.

Esta boleta de garantía bancaria podrá ser reemplazada por el Contratista en cada estado de pago por otra que caucione el saldo restante. La Empresa restituirá las Boletas de Garantía a medida que se restituya el anticipo por parte del Contratista.

- b.** La Boleta de Garantía Bancaria por la suma de UF _____ con vencimiento al [1 año o 6 meses después de la recepción presupuestada], pagadera a la vista y sin previo aviso, para garantizar el fiel cumplimiento del contrato y la correcta ejecución de las obras.

Esta Boleta podrá ser canjeada por una póliza de seguro de garantía, tomada por el Contratista como afianzado, designándose a la Empresa como asegurada, cuya suficiencia será analizada por la Empresa al momento en que se solicite la sustitución. La vigencia de la póliza antes indicada no podrá ser inferior a la indicada en el párrafo precedente. La Empresa no podrá negarse injustificadamente al canje o sustitución establecida en esta letra.

- c.** Retención de _____% de cada estado de pago. Las retenciones de los estados de pago serán devueltas por la Empresa al Contratista una vez que el trabajo haya sido recibido sin observaciones por la Empresa y habiéndose entregado los certificados correspondientes para la recepción municipal, debiendo también entregarse los planos As – Built en el caso que corresponda.

Las retenciones podrán ser canjeadas total o parcialmente por una boleta de garantía bancaria, pagadera a la vista y sin previo aviso, tomada por el mismo monto por el que vaya a efectuarse el canje.

OCTAVO: Los trabajos a que se refiere el presente contrato deberán iniciarse a más tardar él _____ y deberán estar terminados y recibidos a entera satisfacción de la Empresa a más tardar él _____.

Sin perjuicio de lo anterior, el Contratista se obliga a ajustarse a los plazos parciales indicados en el documento denominado "Programa Parcial de entrega del Contratista", singularizado en la cláusula segunda anterior. El atraso final en la entrega de los trabajos hará incurrir al Contratista en una multa de UF _____ por cada día de atraso.

El atraso en la entrega de cualquiera de las etapas parciales hará incurrir al Contratista en una multa equivalente a UF _____ por cada día de atraso.

NOVENO: La Empresa podrá aumentar o disminuir la cantidad de obra hasta en un ____% del valor total del contrato, abonando o descontando respectivamente su valor al Contratista de acuerdo a los precios unitarios que se consultan en el presente contrato o en el presupuesto del Contratista referido precedentemente. Estas variaciones de obra que ordene la Empresa hasta un ____% del valor total del contrato no darán lugar a un aumento en los gastos generales y utilidades ni tampoco a un aumento del plazo de ejecución el que de acordarse deberá ser firmado por la Empresa y el Contratista. En caso de aumentarse o disminuirse la cantidad de la obra en un porcentaje mayor al ____% del valor del contrato, la Empresa y el Contratista deberán acordar por escrito los términos y condiciones de dicho aumento o disminución.

DÉCIMO: El Contratista podrá eximirse de la aplicación de las multas por atraso en el evento de un caso fortuito o fuerza mayor, siempre que esta situación sea aceptada por la Empresa, debiendo en tal caso el Contratista comunicar por escrito a la Empresa la ocurrencia de dicha situación, dentro del plazo de 48 horas de producido el caso fortuito o fuerza mayor. El Contratista no podrá eximirse de la responsabilidad por el caso fortuito o fuerza mayor en el evento que se encuentre en mora.

UNDÉCIMO: Forma parte integrante del presente contrato para todos los efectos legales, el Reglamento de Prevención de Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales Ley 16.744 aplicable a quienes trabajen para la Empresa, una copia del cual es firmado en este acto por ambas partes.

DUODÉCIMO: La Empresa podrá poner término anticipado al presente contrato, sin derecho el Contratista a indemnización alguna y perdiendo el derecho al cobro del estado de pago pendiente de pago, en los casos siguientes:

- a. En caso de quiebra o insolvencia del Contratista.
- b. La mala ejecución de las obras o por el empleo de materiales distintos a los especificados o de otra calidad.

- c.** El atraso en el pago de sueldos, leyes sociales, imposiciones e impuestos del personal que trabaje para la ejecución de la obra a que se refiere el presente contrato.
- d.** El atraso en más de ____ días corridos, sin causa justificada, respecto de cualquiera de los plazos parciales o en el plazo total previsto en el presente contrato.
- e.** La paralización de los trabajos por más de ____ días corridos, sin causa justificada.
- f.** El incumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento de Prevención de Riesgos del Sub Contratista y/o de la constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- g.** Incumplimiento de la obligación de informar a la empresa principal de la ocurrencia de un accidente grave o fatal.
- h.** En general, por la falta de cumplimiento íntegro, exacto y oportuno de cualquier obligación asumida por el Contratista en este contrato.

DECIMOTERCERO: El Contratista será el único y el exclusivo responsable de los daños y perjuicios que él o sus dependientes ocasionen a la Empresa o a terceros en el curso de los trabajos contratados o con ocasión de ellos, siendo de exclusivo cargo del Contratista la contratación de los seguros para cubrir los daños propios y a terceros con motivo de la ejecución de los trabajos a que se refiere el presente contrato. La Empresa queda facultada para descontar el monto de los perjuicios del monto de los pagos que adeude al Contratista.

De otro lado, el Contratista será el exclusivo responsable de cualquier pérdida, destrucción o daño de cualquier naturaleza que sufran los elementos de trabajo, herramientas, equipos y materiales de que haga uso el Contratista, sean de su propiedad o de la Empresa, hasta la recepción de los trabajos por el Constructor. Por lo anterior, el Contratista se obliga a tomar todas las medidas de resguardo que sean pertinentes y no podrá alegar a la Empresa por pérdidas, hurtos ni robos.

DECIMOCUARTO: El Contratista realizará los trabajos con dependientes y empleados suyos, por lo que en caso alguno sus trabajadores podrán ser considerados como dependientes de la Empresa y en consecuencia la relación del Contratista con la Empresa está regida por las normas que regulan el Trabajo en Régimen de Subcontratación. Atendido lo anterior, el personal que el Contratista emplea en el cumplimiento de este contrato no tiene ni tendrá vínculo de subordinación ni dependencia alguno con la Empresa, siendo de exclusivo cargo, costo y responsabilidad del Contratista el pago de los sueldos, salarios, imposiciones y beneficios que otorguen las leyes laborales, indemnizaciones a que haya lugar, impuestos vigentes o que se dicten en el transcurso del presente contrato respecto del personal que contrate con motivo del presente contrato, para lo cual la empresa podrá efectuar las retenciones que autorice la ley de no acreditarse su pago y/o de no cumplirse por la empresa contratista.

DECIMOQUINTO: El personal del Contratista deberá trabajar al mismo horario establecido por la obra, sin ningún tipo de excepción.

DECIMOSEXTO: El Contratista no podrá efectuar obra alguna que estime extraordinaria sin autorización escrita de la Empresa.

DECIMOSEPTIMO: No obstante la recepción final conforme que haga la Empresa de los trabajos a que se refiere el presente contrato, y de las garantías que se establecen en la cláusula séptima precedente, el Contratista continuará responsable con la Empresa de conformidad con las disposiciones del Código Civil, la Ley General de Urbanismo y Construcciones y la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones y las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables a la materia.

DECIMOOCCTAVO: La Empresa podrá solicitar el cambio de un trabajador del Contratista por cualquier causa, especialmente por el incumplimiento de las medidas de seguridad.

Por otra parte, el incumplimiento de las medidas de seguridad en forma reiterada implicará el cobro de una multa de 2 UTM, de cargo del Contratista, pudiendo duplicarse de persistir la falta, constituyendo la reiteración un incumplimiento grave a las obligaciones del presente contrato.

Las multas serán cobradas en forma inmediata por la Empresa y descontadas administrativamente de los próximos estados de pago. La Empresa llevará un registro especial con las multas aplicadas por los conceptos indicados en los párrafos anteriores y su producto será destinado a capacitación de seguridad de los trabajadores de la Empresa y de los de los subcontratistas de ésta.

Si el número de trabajadores lo amerita, de acuerdo a la legislación vigente, el Contratista deberá contar con un Experto en Prevención de Riesgo, en jornada parcial para dar cumplimiento a las exigencias del Reglamento de Prevención de Riesgos del Subcontratista que forma parte integrante del presente contrato, declarando el Contratista conocerlo y aceptarlo en su integridad.

La periodicidad de días de la semana será dada por lo establecido en el inciso 1° del Artículo 11 del DS N° 95.

DECIMONOVENO: Todos los avisos o solicitudes para los efectos de este Contrato serán por escrito y se tendrán por debidamente dados sólo si son comunicados a través del "Libro de Obra" que existirá para la especialidad indicada en este Contrato, que consistirá en un libro foliado, en el cual las comunicaciones se escribirán en triplicado, siendo el Contratista destinatario de un ejemplar y la Empresa de los dos restantes.

VIGÉSIMO: Cualquier dificultad, duda, litigio o cuestión que se suscite con ocasión del presente contrato y de sus Anexos, respecto de su existencia o inexistencia, validez o nulidad, cumplimiento o incumplimiento, resolución, interpretación, aplicación, ejecución, terminación o por cualquier otro motivo relacionado

directa o indirectamente con el presente contrato o cualquiera de sus Anexos, será resuelta conforme al Reglamento del Centro de Arbitrajes de la Cámara de Comercio de Santiago A.G., cuyas disposiciones aparecieron publicadas en el Diario Oficial de fecha 8 de mayo de 2002, que formando parte integrante de esta cláusula, las partes declaran conocer y aceptar.

Las partes confieren mandato especial irrevocable a la Cámara de Comercio de Santiago A.G. para que, a solicitud escrita de cualquiera de ellas, designe al árbitro arbitrador de entre los integrantes del cuerpo arbitral del Centro de Arbitrajes de esa Cámara.

En contra de las resoluciones del arbitrador no procederá recurso alguno, por lo cual las partes vienen en renunciar expresamente a ellos. El árbitro queda especialmente facultado para resolver todo asunto relacionado con su competencia y/o jurisdicción.

VIGÉSIMO PRIMERO: Para todos los efectos legales de este contrato, las partes fijan su domicilio en la ciudad de Santiago y se someten a la jurisdicción arbitral antes referida.

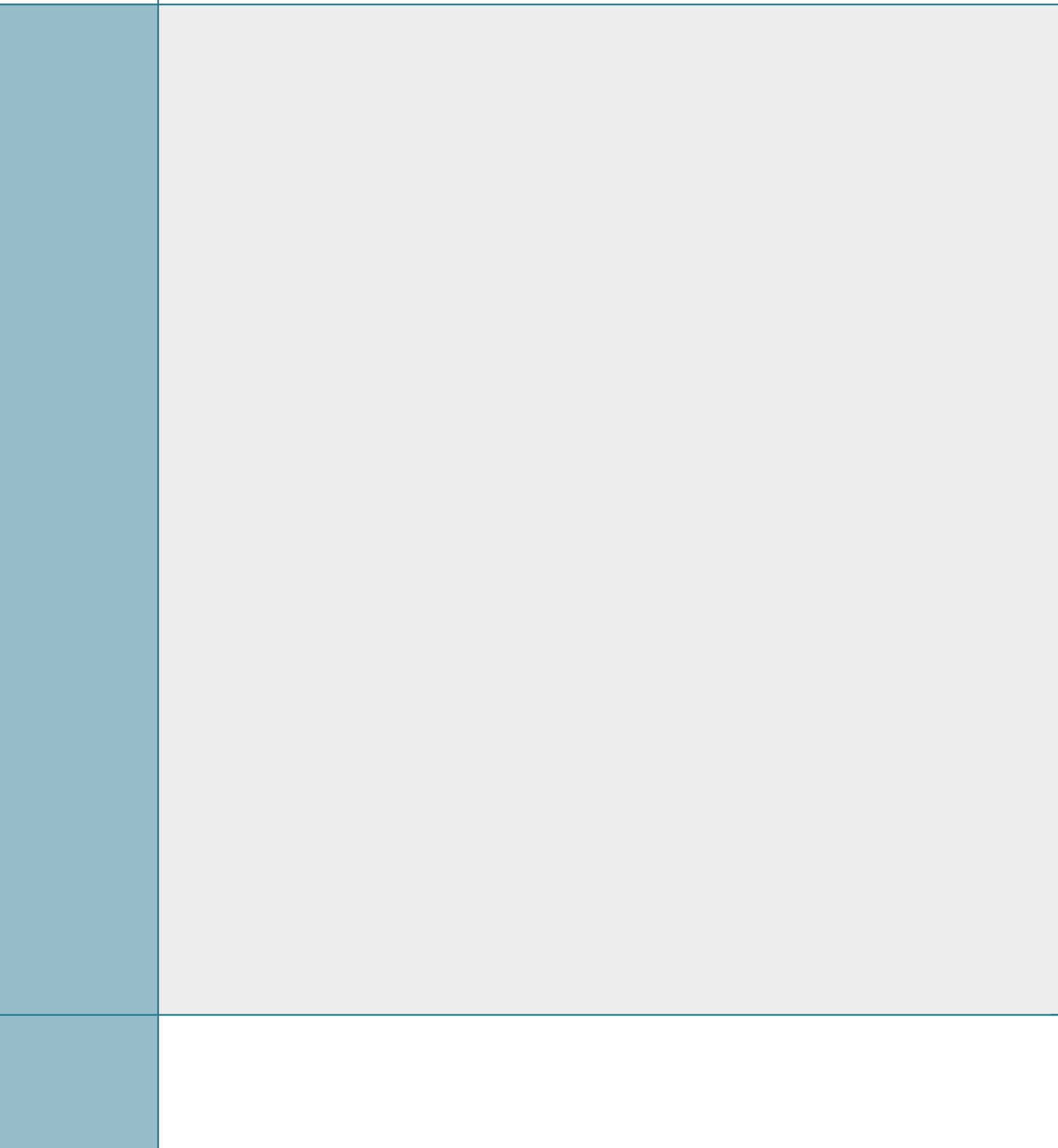
VIGÉSIMO SEGUNDO: El presente contrato se firma en dos ejemplares de igual tenor y fecha, quedando uno en poder del Contratista y otro en poder de la Empresa.

La personería de don _____ para representar a (nombre del Contratista) consta de escritura pública de fecha ____ de _____ de _____, otorgada en la Notaría de (ciudad) de don _____.

La personería de don _____ para representar a (nombre de la Empresa Constructora) consta de escritura pública de fecha ____ de _____ de _____, otorgada en la Notaría de (ciudad) de don _____.

EMPRESA CONTRATISTA
RUT

REPRESENTANTE LEGAL
RUT



**LEY N° 20.126 MODIFICA LA LEY N° 18.833, CON EL OBJETO DE
DEFINIR EL SUJETO OBLIGADO AL PAGO DE LOS CRÉDITOS SOCIALES,
EN EL CASO QUE SEÑALA.**



Con fecha 17 de octubre de 2006 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.126 que modifica la Ley 18.833 que “Establece un nuevo estatuto general para las cajas de compensación de asignación familiar (C.C.A.FF.), sustitutivo del actual contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial de 26 de septiembre de 1989.

Esta Ley en su título IV denominado “Del Objeto”, establece en su artículo 22 lo siguiente: Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

En consecuencia la ley 19.126 incorpora un inciso 2° a este artículo 22 con la finalidad de definir el sujeto obligado al pago de los créditos sociales, especificando que la sola deducción de lo adeudado por el trabajador extingue la deuda que éste, y sus codeudores, tienen con la Caja acreedora, desde la fecha en que hubiera tenido lugar la deducción, aunque no haya sido remesada por el empleador a la Caja respectiva.

En virtud de lo antes expuesto, las acciones destinadas al cobro de la deuda correspondiente sólo podrán dirigirse en contra del empleador que no haya enterado estas sumas a la Caja acreedora.



TABLA DE CÁLCULO DEL
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE NOVIEMBRE DE 2006

Periodo	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 32.303	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
M	- 0 -	436.090,50	0,00	0,00	Exento
E	436.090,51	969.090,00	0,05	21.804,53	3 %
N	969.090,01	1.615.150,00	0,10	70.259,03	6 %
S	1.615.150,01	2.261.210,00	0,15	151.016,53	8 %
U	2.261.210,01	2.907.270,00	0,25	377.137,53	12 %
A	2.907.270,01	3.876.360,00	0,32	580.646,43	17 %
L	3.876.360,01	4.845.450,00	0,37	774.464,43	21 %
	4.845.450,01	Y MÁS	0,40	919.827,93	Más de 21 %

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
LÍMITE EXENTO	\$ 436.090,50	\$ 218.045,25	\$ 101.754,50	\$ 14.536,40

EL INFORME JURÍDICO DE LA CONSTRUCCIÓN es una publicación de la Coordinación de Asesorías y Estudios Legales de la Gerencia de Estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G., que tiene por finalidad mantener adecuada y oportunamente informados a sus socios sobre las normas legales y reglamentarias que regulan su actividad empresarial.

Descriptores: Subcontratación, Código del Trabajo, Ley N° 16.744
sobre accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Responsable: Carolina Arrau Guzmán

Abogado Informante: Karla Lorenzo Vidal

Descriptores: Ley N° 18.833 que Establece un Nuevo Estatuto General
para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.)

Responsable: Carolina Arrau Guzmán

Abogado Informante: Karla Lorenzo Vidal



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS
Y ESTUDIOS LEGALES
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira N° 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

www.camaraconstruccion.cl