



Informe Jurídico

DE LA CONSTRUCCIÓN

**Reglamentos
de la Ley de
Subcontratación**

**Ley 20.137 que
Otorga Permiso
por Muerte y
Nacimiento de
Parientes que Indica**

**Modelos de
Contratos Tipo**

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS
Y ESTUDIOS LEGALES
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS
Cámara Chilena de la Construcción
Marchant Pereira Nº 10, Piso 3
Providencia, Santiago.
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431
www.camaraconstruccion.cl

1

e n e r o 2 0 0 7

REGLAMENTOS DE LA LEY DE SUBCONTRACCIÓN: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORALES Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Este Informe Jurídico, el primero del año 2007, expone a los señores Socios la forma como se regulará la Ley de Subcontratación comentada en el Informe Jurídico N° 9 del año 2006, mediante los dos Reglamentos que fue necesario dictar para su aplicación. Cabe considerar que la entrada en vigencia de la ley es a partir del día 14 de enero de 2007.

Para la aplicación de esta nueva regulación de la subcontratación en el país fue necesario dictar dos reglamentos, cuyos aspectos más importantes se exponen en estas páginas.

A su vez, la Dirección del Trabajo con el objeto de aclarar algunos de los conceptos contenidos en la Ley 20.123, dictó, con fecha 10 de enero de 2007, Dictamen N° 141/05 que Fija el sentido y Alcance de los artículos 183-A, 183-B, 183-C Y 183-D del Código del Trabajo, que se comenta en este informativo jurídico.¹

De igual forma, la Dirección a través de Dictamen N° 4786/090 se pronuncia respecto de la exigencia establecida a las Empresas de Servicios Transitorios las cuales tienen la obligación de constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo. En este sentido el Dictamen se manifiesta respecto del alcance de la expresión “instrumento de similar liquidez” empleado en el artículo 183-J del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.123, especialmente en el sentido de establecer si una póliza de seguro constituiría un instrumento de similares características.²

El primero de los Reglamentos de la Ley contiene normas relativas a la certificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores que es de responsabilidad de la Dirección del Trabajo y, lo que constituye una novedad, de entes certificadores privados. Estas disposiciones son de la mayor trascendencia, toda vez que la Ley de Subcontratación dispone, como regla general

que la responsabilidad de la empresa principal (mandante) es solidaria. Sin embargo, si ella cumple con las obligaciones y facultades que establece el artículo 183 C y las disposiciones reglamentarias comentadas en el párrafo anterior, de ser informada por medio de certificados, si su contratista o subcontratista cumplió con aquéllas, o de retener y pagar por subrogación en caso de ser necesario, su responsabilidad frente a eventuales reclamaciones de los trabajadores de sus contratistas o subcontratistas, pasa a ser sólo subsidiaria.

El segundo Reglamento, por su parte, establece nuevas disposiciones en materia de seguridad y salud en la obra o faena en que se desarrollan los servicios o las obras en régimen de subcontratación, considerando a la empresa principal como la primera obligada y responsable del cumplimiento de esta normativa, sin perjuicio de la responsabilidad y obligaciones individuales que sobre la materia le correspondan a los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.

A continuación del análisis de estos dos Reglamentos se exponen los alcances de la Ley Nº 20.137 que Otorga Permiso por muerte y Nacimiento de parientes que indica, la que entró en vigencia con fecha 16 de diciembre del año 2006. Esta ley modifica la norma del Código del Trabajo sobre el permiso que otorga la legislación laboral a todo trabajador que sufra la muerte de un hijo o su cónyuge.

Por último, se adjuntan a este Informe dos modelos de contratos de trabajo, los que junto a un modelo de subcontrato de especialidades entregado en el Informe Jurídico Nº 9 del año 2006, esperamos sean útiles, ya que incluyen las últimas modificaciones legales y reglamentarias.

REGLAMENTOS LEY DE SUBCONTRATACIÓN: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con fecha 14 de enero del presente año entró en vigencia la Ley Nº 20.123 que regula las Empresas de Servicios Transitorios, el contrato de trabajo de servicios transitorios y el trabajo en Régimen de Subcontratación.

Por una parte, la norma regula las empresas proveedoras de trabajadores 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 dependientes de la empresa proveedora.

En segundo lugar, la normativa regula el trabajo en régimen de 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.

Estas implicancias en materia laboral y contractual producirán efectos importantes en este nuevo escenario legal, y traerán como consecuencia una serie de modificaciones en el sistema contractual característico del sector construcción, las cuales serán reguladas en parte por los reglamentos que se crean a partir de esta ley.

En este sentido, y como una forma de precisar los aspectos más importantes contenidos en la Ley N° 20.123, la Dirección del Trabajo a través de Dictamen N° 141/05 establece una serie de precisiones pertinentes para la adecuada comprensión de los entes que se verán afectados por las normas que rigen el Trabajo en Régimen de Subcontratación y, de igual forma, de la aplicación de las disposiciones contenidas en los Reglamentos que se crean para estos efectos.

No obstante lo anterior y pese a que se realiza un correcto análisis de cada uno de los conceptos más importantes de la ley, toda vez que fue imperiosa la necesidad de dictar esta resolución para aclarar la interpretación del servicio frente a estas situaciones que en la práctica generan un importante grado de dificultad, la Dirección ha establecido que “con todo, deberá estarse a la precisión que en cada caso efectúe la dirección, sobre la base de los antecedentes que disponga”.

Así, es preciso destacar que el servicio ha señalado que respecto de la aplicabilidad de estas normas, de subcontratación, ha resuelto que *“serán aplicables y revisten, por ende, carácter obligatorio para todos los empleadores y trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, vale decir, empleadores y trabajadores del sector privado, acorde con lo previsto en el inciso 1° del artículo 1° de dicho cuerpo legal. De igual forma, y de acuerdo a lo establecido en los incisos 2° y 3° del artículo 1° del mencionado Código, la citada normativa resulta también aplicable a las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que sus funcionarios o trabajadores no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, o que estando sujetos a un estatuto de tal naturaleza, éste no contemple disposiciones que regulen el trabajo en régimen de subcontratación”*.

De la misma forma establece que estas disposiciones sólo rigen respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan para la empresa principal en forma habitual o permanente, esto es, con una periodicidad o alguna secuencia en el tiempo careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal, quedando excluidas de tal normativa aquellas que se realizan de modo discontinuo o esporádico.³ En este sentido el Dictamen es categórico en señalar que para verificar si efectivamente nos encontramos en presencia

³ El Dictamen 141/05 ha ejemplificado las actividades que quedarían excluidas de la aplicación de la señalada normativa, tales como: reparación de maquinaria, soporte técnico, aseo industrial u otras que se realizan en forma ocasional y extraordinaria, cuya duración queda determinada por la prestación del servicio específico contratado.

de Trabajo en régimen de subcontratación será en virtud de la habitualidad con que se ejecuten las obras o presten los servicios.

Tal como se analizó en el Informativo Jurídico Nº 9, el Trabajo en Régimen de Subcontratación implica el cumplimiento de tres requisitos copulativos que deben cumplirse para que se apliquen estas normativas. El tercero de estos requisitos, que exige que las labores desarrolladas por el contratista o subcontratista se ejecuten en la obra, empresa o faena cuya dueña es la empresa principal, es el que en la práctica habíamos señalado es el que presenta el mayor grado de conflicto, y que en virtud de lo establecido en el Dictamen quedaría zanjado. Esto debido a que el servicio ha señalado que en lo que concierne el requisito antes aludido *“es necesario precisar que existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos”*. Para sostener esto, no sólo se apoya en los que establece el análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la ley Nº 20.123, toda vez que en virtud de la norma de interpretación legal prevista en el artículo 19, inciso 2º del Código Civil, permite sostener que carece de incidencia para los señalados efectos, el lugar en que deban desempeñarse los trabajadores del contratista y por consiguiente lo sustancial en este aspecto es que la empresa principal sea la dueña de las respectivas obras o faenas en las que deban desarrollarse los servicios o ejecutarse las labores subcontratadas, independientemente del lugar físico en que éstas se realicen.⁴

De igual forma, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó con fecha 10 de enero del año en curso la Circular 2345 que imparte instrucciones respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley Nº 16.744, en virtud de lo establecido en la Ley Nº 20.123, esto es, las obligaciones que deberá cumplir la empresa cuando ocurra un accidente del trabajo grave o fatal en la faena. Por consiguiente las definiciones contenidas en esta circular son de vital importancia, toda vez que permiten aclarar conceptos que son claves en esta materia y que en el texto de la ley no estaban definidos.

Así la Circular establece que por *accidente del trabajo fatal* deberá entenderse que es aquel que *provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial*.

A su vez, se entenderá por *accidentes del trabajo graves* cualquier accidente del trabajo que: obligue a realizar maniobras de reanimación; de rescate; que ocurra por caída de altura, de más de 2 mts.; que provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o bien que involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada. En consecuencia, se da una clara orientación respecto de aquellas situaciones que deberán calificarse como graves una vez que ocurra un accidente del trabajo con estas características. No obstante lo anterior, podrán efectuarse

⁴ Para estos efectos el Dictamen establece como única exigencia que se trate de actividades pertenecientes a la organización de la empresa principal.

los ajustes que se estimen necesarios respecto de los casos antes expuestos, toda vez que este listado será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social en forma periódica.

La última precisión en esta materia y fundamental a la hora de producirse un accidente del trabajo grave o fatal es la relativa a determinar cuáles son las faenas afectadas que deberán suspenderse en forma inmediata. En estos casos, según lo establece la Circular, se referirá a *aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.*

En estrecha armonía con lo antes planteado y por mandato de la Ley N° 20.123, se crean dos nuevos Reglamentos, cuyos aspectos más importantes se exponen en este Informe Jurídico.

El primero de ellos, como ya se señaló, contiene normas relativas a la Certificación del Cumplimiento de Obligaciones laborales y previsionales por medio del cual se entrega la certificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores no sólo a la Inspección del Trabajo, sino también a nuevos entes certificadores provenientes del sector privado, que podrán participar como entidad acreditadora del cumplimiento antes indicado.

En relación con este Reglamento la Dirección del Trabajo ha impartido instrucciones administrativas al Servicio y a sus funcionarios por medio de la Circular N° 148 que dictó con fecha 29 de diciembre de 2006. En virtud de este instrumento se establecen dos tipos de procedimientos que deberá aplicar la Inspección del Trabajo respectiva en la emisión del certificado que solicite la empresa principal, el contratista o subcontratista dependiendo del tipo de certificado que se requiera.⁵

Así, la Circular contempla dos tipos de Certificados, toda vez que separa, a diferencia de los que ocurre actualmente, la información relativa al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales con aquella información relativa a las multas aplicadas y deuda previsional histórica.

El primero de ellos se refiere a la certificación del Cumplimiento de *Obligaciones Laborales y Previsionales*, en donde se establece que el procedimiento de este certificado es de uso exclusivo para la certificación de las obligaciones antes indicadas, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral y por consiguiente no podrá aplicarse a ningún otro certificado que se solicite al Servicio. No obstante lo anterior, podrá aplicarse este procedimiento a los certificados requeridos por contratistas de obras públicas, fiscales, municipales y las encargadas por empresas creadas por ley en que el Estado tenga aportes de capital (empresas principales públicas para estos efectos), y que se soliciten en virtud de lo dispuesto en el artículo 43, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En consecuencia, para la aplicación de este procedimiento la circular exige la existencia

⁵ Copia de estos Dictámenes y los formularios: F-30-1 para Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales, y F-30 para Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales podrá encontrarlas en www.dt.gob.cl

de un contratista o un subcontratista y una empresa principal, dueña de la obra, empresa o faena en que realizan labores los primeros, con sus propios trabajadores, en virtud de un acuerdo contractual.

Por otro lado esta circular contempla el *Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales* en virtud del cual el solicitante podrá obtener la información relativa a multas aplicadas a los contratistas y las deudas previsionales históricas que estos tengan, el cual deberá emitirse en el plazo máximo de 2 días hábiles. En consecuencia la Circular contempla el procedimiento aplicable a la emisión de este tipo de certificado cuyo contenido indicará las multas aplicadas, esto es, aquellas que no se encuentren ejecutoriadas, las que tienen este carácter y las materias sancionadas en los últimos 12 meses y, por otra parte, establecerá la deuda previsional que se detecte.

Finalmente, la Circular indica que la entrada en vigencia de las instrucciones contenidas en este documento se aplicará a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 20.123, esto es, a partir del 14 de enero pasado.

Con todo, las solicitudes ingresadas a partir del día 14.01.2007 se registrarán, tanto en lo referido al ingreso como a su tratamiento, por el procedimiento de certificación descrito en esta Circular, a diferencia de los que ocurre con las solicitudes de certificados que se ingresen hasta el día 12.01.2007, las cuales deberán verificarse en los formularios y tramitarse conforme a los procedimientos actualmente vigentes.

Por otra parte, el segundo Reglamento que crea la Ley Nº 20.123, sobre subcontratación, establece nuevas disposiciones en materia de seguridad y salud en la obra o faena en que se desarrollan los servicios o de las obras en régimen de subcontratación, considerando a la empresa principal como la primera obligada y responsable del cumplimiento de esta normativa, sin perjuicio de la responsabilidad y obligaciones individuales que sobre la materia le corresponda a los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.

REGLAMENTO SOBRE ACREDITACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES

El fundamento de este Reglamento radica en el artículo 183 C de la Ley Nº 20.123 que establece el "Derecho de Información" que pueden ejercer tanto las empresas principales como las empresas contratistas respecto del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores que tenga el contratista o subcontratista, respectivamente.

El ejercicio de este derecho se efectuará mediante la acreditación del monto y estado de cumplimiento de estas obligaciones por parte de los contratistas o subcontratistas, acreditación que hasta antes de la promulgación de la Ley sólo podía verificarse a través de certificados emitidos por la respectiva Inspección

del Trabajo. A partir del día 14 de enero se amplía la esfera de aplicación respecto de esta facultad, ya que la Ley N° 20.123 permite esta acreditación mediante “otros medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento antes señalado”.

En virtud de lo anterior con fecha 20 de enero del presente año se publicó en el Diario Oficial el Decreto 319, del Ministerio del Trabajo, que aprueba este reglamento.

Se detallan a continuación las principales disposiciones que regularán a esta nueva entidad o institución certificadora, y a la Inspección de Trabajo, estableciendo la forma, condiciones y requisitos de la acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar de los contratistas o subcontratistas.

1. Definiciones

El Reglamento entrega una serie de definiciones que pretenden precisar los conceptos utilizados en la Ley con la finalidad de determinar el sentido y alcance del artículo 183-C del nuevo Título VII del Libro I del Código del Trabajo, relativo a Trabajo en Régimen de Subcontratación.

Entre las definiciones se destacan las siguientes:

- a. Certificado:** instrumento emitido por la Inspección del Trabajo o por Entidades o Instituciones Competentes, que acredita el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar del contratista y/o subcontratista respecto de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término del contrato de trabajo.
- b. Entidad o Instituciones competentes:** personas jurídicas que acrediten su idoneidad técnica, profesional y procedimental para certificar debidamente el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.
- c. Empresa Principal:** persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena para la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas o subcontratadas.
- d. Contratista:** persona natural o jurídica que, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una empresa principal.
- e. Subcontratista:** persona natural o jurídica que, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para un contratista.

2. Obligaciones de los entes participantes del proceso de certificación

El Reglamento establece distintas obligaciones para los sujetos que concurren en el proceso de acreditación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales:

Obligaciones de la Empresa Principal:

- Elaborar y mantener a disposición de los servicios fiscalizadores la nómina actualizada de las empresas contratistas y subcontratistas que le prestan servicios en régimen de subcontratación.
- Además, las empresas principales o contratistas, según sea el caso, deberán mantener a disposición de los servicios fiscalizadores los certificados que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores.

Obligaciones de la Inspección del Trabajo:

- Deberá llevar un registro público actualizado de empresas contratistas o subcontratistas solicitantes de los certificados.
- Si en el ejercicio de su labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo constata infracciones de las empresas contratistas o subcontratistas que pudiesen implicar incumplimientos de las entidades de verificación según lo dispuesto en este Reglamento, deberá ponerlas en conocimiento del INN a fin de que éste organismo tome las medidas que correspondan.

3. Acreditación

La acreditación la verifica la Inspección del Trabajo, o bien, la Entidad o Institución privada que podrá crearse para estos efectos y debe realizarse cumpliendo las siguientes condiciones y/o requisitos:

3.1. Acreditación mediante Certificados emitidos por la Inspección del Trabajo

A. Oficina Competente:

Es aquella oficina con jurisdicción en el lugar o comuna en que se prestan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación.

No obstante, el reglamento permite que el Director del Trabajo autorice que los certificados sean expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio de la casa matriz del contratista y tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualquiera sea el lugar en que éstas se desarrollen.

B. Menciones de la Solicitud:

La solicitud de certificado que tendrá carácter de declaración jurada y que requiera el contratista o subcontratista, respectivamente, deberá presentarse mediante los formularios que disponga la Inspección del Trabajo.

Al respecto la Circular de la Dirección ha elaborado un formulario especial para estos efectos denominado “*SOLICITUD DE CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES. LEY DE SUBCONTRATACIÓN. DECLARACIÓN JURADA*”, “F-30-1” y que es de uso obligatorio por todos los peticionarios de este tipo de certificados.

De este modo, el ingreso de la solicitud podrá materializarse directamente en la oficina de la inspección respectiva o a través del ingreso por página Web, estableciéndose en forma explícita incentivos al ingreso cuando se realice a través de esta última modalidad la cual será privilegiada si se toman las medidas que establece la circular.⁶

La solicitud deberá contener, entre otras, las siguientes menciones:

- ✓ Individualización completa del solicitante;
- ✓ Individualización completa de la empresa contratista en caso de que el solicitante sea subcontratista;
- ✓ Individualización completa de la empresa principal;
- ✓ Individualización de la obra o faena y el tiempo o período por el cual se solicita el certificado;
- ✓ Individualización del total de trabajadores que se desempeñen para la obra o faena, con indicación del nombre y apellido completo y RUT, al solicitarse el primer certificado, y
- ✓ En las solicitudes sucesivas para la misma obra o faena, deberán además consignarse las nuevas contrataciones en la forma indicada en el número anterior y los términos de contratos con sus respectivos finiquitos o, en su caso, los avisos de término de contrato que reflejen el movimiento de personal verificado entre el certificado anterior y la nueva solicitud.

C. Revisión por parte de la Inspección:

El otorgamiento del certificado solicitado está supeditado a una revisión por la Inspección del Trabajo quien verificará que la contratista o subcontratista se encuentre conforme en el pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan. Para estos efectos se exigirá como documentación necesaria, al menos,

⁶ Esto es, cuando concurra a la oficina con el comprobante de solicitud vía web su recepción se practicará directamente por el funcionario(a) que el Jefe(a) de Oficina haya designado responsable de la certificación; Se dará prioridad a la revisión de los antecedentes para la emisión del certificado y se dará un trato personalizado al responsable de la empresa del trámite ante la Inspección.

- Los comprobantes de remuneraciones, libro auxiliar de remuneraciones, planillas de cotizaciones previsionales respectivas, los avisos de término de contrato o finiquitos y medios electrónicos de acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones.
- Al respecto la Circular establece una exigencia mayor toda vez que señala que la información y documentación proporcionada deberá necesariamente estar desagregada por centros de costos, es decir, por cada una de las obras o faenas por las cuales se solicita el certificado.

Aún más, precisa el Reglamento que en el caso de las indemnizaciones legales, sólo será exigible la acreditación del pago de aquellas que no se encuentren controvertidas judicialmente. Al respecto la Circular coincide con este criterio toda vez que considera que *sólo se considerará que existe deuda en materia de indemnizaciones legales, cuando se haya puesto término al contrato de trabajo por la causal prevista en el inciso primero, del artículo 161, del Código del Trabajo y no se hayan pagado las indemnizaciones legales que correspondan (el pago se debe acreditar exclusivamente con el finiquito ratificado ante ministro de fe), habiéndose ofertado el monto a pagar en el aviso de término de contrato o, existiendo aviso de término de contrato sin oferta irrevocable, se hayan determinado los montos a pagar en la revisión practicada.*

Por su parte la Circular Nº 148 agrega que se excluirá de la revisión y, por ende, su incorporación en el certificado, la *información relativa a multas aplicadas, cualquiera sea su estado u origen, y deuda previsional histórica registrada.* En efecto, respecto de tales cuestiones (multas aplicadas y deuda previsional histórica) no responde la empresa principal, por lo que, en consecuencia, no procede su inclusión en el certificado, ya que éste sólo debe referirse a los conceptos por los cuales la empresa principal responde. Tampoco procede dar cuenta de la existencia de reclamos pendientes, ya que en este caso se trata de una deuda eventual y no cierta.

En consecuencia, el objeto de la revisión recae sobre aquellas obligaciones laborales y previsionales devengadas en el período inmediatamente anterior a la fecha de solicitud.

En concordancia con lo antes indicado se puntualiza en esta Circular lo siguiente:

- El período a revisar corresponderá al que se solicite en el formulario "F-30-1" que ingrese el interesado con tope de 6 meses, en donde la revisión que se practique se efectuará respecto de obligaciones laborales y previsionales devengadas en el período que se solicite certificar, el que, en todo caso, nunca podrá corresponder al mes en que se formula la solicitud, es decir, siempre se hará la certificación, a lo menos, con un mes de desfase a la fecha de solicitud, ya que para certificar se requiere que se encuentren vencidos los plazos para cumplir las obligaciones laborales y previsionales del período que se solicita certificar, lo que el caso de las cotizaciones previsionales puede acontecer hasta el día 10 del mes siguiente.

- La revisión a practicar para emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales se orientará a acreditar que la empresa contratista o subcontratista haya cumplido con las siguientes obligaciones por los períodos que se solicita certificar:
 - ✓ *Obligaciones Laborales:* Pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero;⁷
 - ✓ *Obligaciones Previsionales:* Pago de las cotizaciones previsionales,⁸ las que en todo caso cuando sólo estén declaradas, dentro o fuera del plazo legal, se considerarán siempre como deuda previsional y así deberán quedar consignadas en el certificado; y
 - ✓ *Indemnizaciones legales por término de relación laboral:* Pago de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan.⁹

Finalmente se establece que la revisión deberá practicarse en base a un sistema de cuadratura que consiste en una verificación de la correspondencia de los totales, sólo en el caso de inconsistencias, detectar en específico su monto y tipo.

D. Plazo para otorgar el certificado:

Establece el reglamento, como exigencia específica para la Inspección del Trabajo, que el certificado deberá emitirse en un **plazo máximo de ocho días hábiles**, contados desde el ingreso de la solicitud respectiva. Si se trata de empresas contratistas o subcontratistas de 25 trabajadores o menos, se reduce el plazo a **cinco días hábiles**.

Estos plazos se pueden suspender en los casos en que la Inspección del Trabajo requiera completar la información presentada o acompañar la documentación faltante en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir del requerimiento, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud. Estos plazos se reiniciarán una vez cumplido el requerimiento.

Es del caso señalar que la Circular Nº 148 señala que los certificados que emite la Inspección *no tendrán tope de vigencia y por lo tanto la tienen indefinidamente hacia el futuro*. El fundamento de esta disposición se apoya en el hecho que estos certificados dan cuenta de la situación de cumplimiento o incumplimiento hacia el pasado a partir de una determinada fecha.

Las inspecciones del Trabajo para emitir este certificado deberán tomar en cuenta las fechas de los pagos que deben efectuarse por parte de la empresa principal a las empresas contratistas o subcontratistas. Para estos efectos se deberá comunicar a las Inspecciones correspondientes estas dichas fechas de pago.

⁷ Documentos de acreditación: comprobantes de pago de remuneraciones, Sistema de depósito de remuneraciones en cuentas bancarias de los trabajadores.

⁸ Se refiere a las siguientes cotizaciones: previsionales en las distintas AFP; del Seguro de Cesantía en la AFC; en el INP (tanto previsión del sistema antiguo como la cotización de salud al sistema público o FONASA y la cotización de la ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales); en las distintas ISAPRES; en la respectiva C.C.A.F. si procede, y en la respectiva mutual de empleadores, si procede.

⁹ Las indemnizaciones a revisar serán: La indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio

E. Facultades de la empresa principal:

Podrá exigir a las empresas subcontratistas certificados en forma directa o a través del contratista respectivo. En el evento de tratarse de una exigencia directa al subcontratista, el certificado que se emita para la empresa principal tendrá validez respecto de la empresa contratista respectiva.

3.1. Acreditación mediante medios idóneos

El Reglamento regula la certificación que para estos efectos realizan las empresas contratistas y subcontratistas, que se efectúe mediante certificados emitidos por entidades privadas de verificación, que deberán cumplir con requisitos y condiciones que no presentan interés para los señores socios. Si es importante el protocolo que se describe a continuación:

A. Protocolo de verificación

En estos casos, donde la certificación de las obligaciones laborales y previsionales, se realiza por una entidad privada es necesario cumplir con el siguiente protocolo:

- ✓ Recepcionar la Solicitud de Certificación y la documentación pertinente:¹⁰ comprobantes de remuneraciones, libro auxiliar de remuneraciones, planillas de cotizaciones previsionales respectivas, los avisos de término de contrato o finiquitos. Para efectos de la revisión se podrán utilizar medios electrónicos de acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, autorizados por la autoridad correspondiente;
- ✓ Asegurar que la revisión que se practique se efectuará respecto de las obligaciones laborales y previsionales devengadas en el período inmediatamente anterior a la fecha de solicitud. En consecuencia, el período revisado de que dará cuenta el certificado corresponderá al que se indique en la solicitud de certificado;
- ✓ Revisar, procesar y contrastar la información proporcionada a fin de verificar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales;
- ✓ Elaborar certificados por empresa contratista, incluyendo subcontratistas, cuando corresponda, que den cuenta del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales¹¹

¹⁰ En virtud del artículo 18, inciso 2º del Reglamento la entidad de verificación deberá requerir de las empresas contratistas y subcontratistas, a lo menos, los documentos ahí indicados.

¹¹ Para los efectos de otorgar este certificado la entidad de verificación revisará que la empresa contratista o subcontratista se encuentre conforme en el pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan. En este último caso, sólo será exigible la acreditación del pago de aquellas indemnizaciones legales que no se encuentren controvertidas judicialmente.

- ✓ Mantener de manera disponible y en forma permanente una copia de los certificados emitidos por la entidad de verificación a los siguientes organismos: para el INN, para la Inspección del Trabajo, para los trabajadores que laboren en régimen de subcontratación y que estén involucrados en los certificados e informes y para las organizaciones sindicales que representen a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas sujetos de la certificación y para las entidades de previsión;
- ✓ Mantener respaldos de la información y registros del proceso de revisión indicados a fin de demostrar el cumplimiento con el protocolo, por un período de al menos tres años.

B. Exigencia a la Acreditación Privada

Señala el Reglamento que cuando las empresas opten por la acreditación privada deberán informarlo así a la Inspección del Trabajo respectiva, indicando la entidad de verificación con la cual operarán. De igual forma cuando las empresas que habiendo optado por la acreditación privada deseen que sea la Inspección respectiva quien certifique el cumplimiento de estas obligaciones deberán así informarlo a dicha Inspección, en cuyo caso será dicho organismo quien expedirá las certificaciones a que haya lugar.

4. Derecho de Retención

Tal como lo indicó la Ley 20.123, Subcontratación, en su artículo 183-C, en caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales, la empresa principal podrá retener de los estados de pago pendientes 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.

Sobre el particular el Reglamento confirma que el Derecho de Retención del Mandante sólo podrá hacerse efectivo cuando el contratista o subcontratista no acredite oportunamente y en la forma señalada anteriormente, el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales, o en el caso de las infracciones a la legislación laboral y previsional que la Dirección del Trabajo hubiere puesto en su conocimiento de conformidad a lo señalado en el inciso final de la misma disposición legal aludida. El derecho de retención, sólo comprenderá los incumplimientos referidos a pago de remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales que correspondan. Esta retención no podrá tener un fundamento o título distinto al indicado

5. Proyecto de Entidad Certificadora a cargo de la CChC

Es del caso señalar que actualmente la CChC en conjunto con sus asociados se encuentran trabajando arduamente en la elaboración de esta entidad certificadora con la finalidad de reunir todos los antecedentes necesarios para acreditarse como tal ante el INN.

REGLAMENTO SOBRE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN OBRAS, FAENAS O SERVICIOS QUE INDICA

En virtud del artículo 7 de la Ley 20.123, sobre Trabajo en régimen de Subcontratación, que incorpora un artículo 66 bis en la Ley 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se establece una serie de obligaciones nuevas en materia de seguridad en el trabajo, las cuales serán reguladas por medio de este segundo Reglamento de la referida ley. Es particularmente importante la obligación de la empresa mandante o Contratista, en aquellas obras o faenas que cuenten con más de 50 trabajadores cualquiera sea su dependencia, de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad, el que deberá estar contenido en un “Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas”.

Por consiguiente, la regulación de las materias relativas tanto a la protección de la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en régimen de subcontratación, cualquiera sea su dependencia, como de aquellas disposiciones que establecen los mecanismos de higiene y seguridad en el trabajo, sufren importantes modificaciones. Cabe destacar entre ellas, que para constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y Departamentos de Prevención de Riesgos, los quóras que obligan a la formación de estas entidades (25 y 100 trabajadores respectivamente) se contabilizarán respecto del total de trabajadores que laboren en la faena, independientemente de quien sea su empleador.

En consecuencia, la esfera de competencia de las materias que regula el Reglamento recae sobre aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas.

Finalmente, la entrada en vigencia de este reglamento, se produjo el día 18 de enero del presente año, fecha en que fue publicado este instrumento en el Diario Oficial.

1. Definiciones

Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios,

cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos al régimen de subcontratación.

Esta definición es bastante amplia y de no corregirse podría entenderse incluidos en esta definición variados servicios que se presten a la empresa principal, lo que dificultará la aplicación de este Reglamento.

2. Obligaciones de la Empresa principal

En las disposiciones del Reglamento es posible identificar una serie de normas que imponen distintas obligaciones a la Empresa principal, entre las cuales es posible destacar las siguientes:

- Deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte digital, el que deberá contener a lo menos: a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución; b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios; c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios; d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios; e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; e f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.
- Este registro deberá estar disponible, en la obra, faena o servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.
- Implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro 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, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios, al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa.
- Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.
- Para la implementación del Sistema de Gestión de la SST, deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas o Reglamento Especial, el que será obligatorio para tales empresas.
- Un ejemplar de este Reglamento Especial deberá ser entregado al contratista o subcontratista previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios.

- Una copia del referido Reglamento Especial se deberá incorporar al registro mencionado en el primer anterior, dejándose constancia, asimismo, de su entrega a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas.
- Adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de 30 días corridos.
- Adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de alguna de las actividades a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N° 16.744, desde el día en que se empleen más de 100 trabajadores, cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.
- Obligación de adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

La empresa principal es la principal responsable de las normas que contiene el Reglamento en materia de Higiene y Seguridad, sin perjuicio de la responsabilidad individual que para estos efectos le corresponda a la empresa contratista o subcontratista respecto de sus trabajadores.

3. Obligaciones de las Empresas contratistas y subcontratistas

Así como el reglamento considera las obligaciones que deberán cumplir las empresas principales o mandantes, señala también las obligaciones que recaerán sobre las empresas contratistas y subcontratistas en esta materia:

- Efectuar las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

- Otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores para que participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.
- Obligación de adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

Tal como se señaló anteriormente la empresa principal deberá implementar un Sistema de Gestión SST, bajo las siguientes condiciones:

- El SG debe implementarlo la empresa principal cuando se reúna un total de 50 trabajadores en la obra, empresa o faena.
- Para determinar el cálculo de los trabajadores que exige la ley, éste se realizará sin considerar la dependencia que éstos tengan con la empresa principal, contratista o subcontratista.
- En aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores trabajadores de empresas de servicios transitorios, estos últimos sólo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo.
- El Reglamento entrega a los Departamentos de Prevención de Riesgos - DPR la obligación de dar la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:
 - ✓ En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores sea más de 100, estará a cargo de un DPR de faena
 - ✓ En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un DPR Profesional, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N° 16.744.

A su vez, el reglamento señala los elementos que deberá considerar este sistema, estableciendo, entre otros, los siguientes:

- Política de seguridad y salud en el trabajo: Es decir, las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios.¹²
- Organización: Referido a la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios. En consecuencia, deberá indicar las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.
- Planificación: La cual deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.
- Evaluación: Consiste en el deber de evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.
- Acción en Pro de Mejoras o medidas correctivas: Referido a contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

5. Contenido del Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas

El contenido del Reglamento está dado por 6 aspectos que para estos efectos deberán considerarse al momento de confeccionar esta regulación.

Así deberá identificarse a los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST, quienes deberán realizar una descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables.¹³

Las empresas contratistas y subcontratistas tienen la obligación de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional. De igual forma

¹² En este punto el artículo 9 del Reglamento señala que deberá explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.

¹³ El Reglamento entrega a modo ejemplar las acciones que deben considerarse, como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Para estos efectos se definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios.

deberán precisarse las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios.

Por otra parte, será necesario determinar los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.

Finalmente, en cuanto a las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, será fundamental establecer en que consistirán las infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial. En estos casos se estima conveniente indicar qué tipo de sanciones serán aquellas que podrán aplicarse, en donde parece lógico que sean de orden pecuniario.

6. Nuevas normas aplicables a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención de Riesgos

Respecto de las normas aplicables a la constitución de estos comités y departamentos, es del caso señalar las críticas se le se han hecho al reglamento en orden a que excede los términos de la Ley 20.123, toda vez que contempla dentro de sus requisitos sólo una de las exigencias de la ley para su aplicación, esto es, la contratación o subcontratación de una obra, faena o servicio del giro, sin considerar la agrupación de un conjunto de 50 trabajadores cualquiera sea su dependencia. Por otro lado, se establece un sistema confuso y diferente de aquel establecido en el D.S. N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda vez que se regula la integración de estos comités de una forma compleja.

En consecuencia, en este punto es necesario distinguir aquellas normas que regulan la constitución y funcionamiento de cada órgano regulador, toda vez que las normas generales que tenían injerencia en esta materia sufren las modificaciones que a continuación se describen:

6.1. Comité Paritario

A. Constitución:

La constitución del Comité Paritario se regirá por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Además el Comité Paritario de Faena estará constituido por 6 miembros, distribuidos de la siguiente forma:

- 3 representantes de los trabajadores y 3 de los empleadores.
- El miembro que deje de serlo, por las causales establecidas en el artículo 21 del D.S. N° 54 o porque la empresa haya terminado su relación contractual con la empresa principal, deberá ser reemplazado siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento, si así correspondiere.

A su vez, la empresa principal deberá integrar en todos los casos el Comité Paritario de Faena con, al menos, un representante que designe al efecto y uno de sus trabajadores. Además, deberá integrar al Comité, al menos, un representante del empleador y uno de los trabajadores de una o dos de las empresas contratistas o subcontratistas a elección de la empresa principal, cuya permanencia en la obra, faena o servicios sea igual o superior a treinta días y que tenga mayor número de trabajadores.

No obstante lo anterior, en aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de trabajadores, éstas se deberán seleccionar de acuerdo al riesgo inherente a sus labores y a la permanencia que tendrán en la obra, faena o servicios.

Por su parte, los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena se elegirán conforme a las siguientes reglas:

- ✓ Cuando la empresa que deba participar en el Comité Paritario de Faena tenga o deba tener constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios elegido, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 54, lo integrará el representante que goza de fuero.
- ✓ Cuando el Comité Paritario de la empresa que deba participar no tenga un representante de los trabajadores con fuero, se definirá la participación por sorteo de uno de los tres representantes que goza de fuero.
- ✓ Cuando la empresa que participará no deba constituir Comité Paritario de acuerdo al D.S. N° 54, se elegirá un representante especial.
- ✓ El representante especial será elegido en una asamblea de trabajadores a celebrarse en cada una de las empresas que deben integrar dicho Comité.
- ✓ La convocatoria a la asamblea debe efectuarla cada empresa, a instancias de la empresa principal. Para este efecto, deberá informar oportunamente a aquellas empresas contratistas o subcontratistas, cuándo deban integrar el Comité Paritario de Faena, indicándoles que dentro del plazo máximo de 3 días deberán convocar y realizar la respectiva asamblea. Del resultado de esta asamblea se deberá informar a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de aquél en que ésta se haya realizado.

- ✓ Se deberá levantar un acta de lo ocurrido en la asamblea.
- ✓ Si el trabajador elegido como representante especial no contare con el curso a que se refiere la letra d) del artículo 10 del D.S. N° 54, su empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que dicho trabajador sea debidamente capacitado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, los representantes del empleador ante el Comité Paritario de Faena serán, por la empresa principal, el encargado de la obra, faena o servicios, o quien lo subrogue y, por la empresa contratista o subcontratista, el encargado de la tarea o trabajo específico, o quien lo subrogue. El tercer representante del empleador será designado considerando lo establecido en el artículo N° 9 del D.S N° 54, de 1969.

B. Funcionamiento:

El Comité Paritario deberá ejercer funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios. Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones:

- **Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen.** Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionarle el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de éste, los antecedentes en que conste el cumplimiento por parte de todas las empresas de la obra, faena o servicios del Título VI del D.S. N° 40, de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función.
- **Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución** por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes.
- **Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran**, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.
- **Notificar a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, cuando corresponda, respecto de los acuerdos adoptados** los cuales serán obligatorios para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra, faena o servicios, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

C. Excepciones a la obligación de Constituir el Comité Paritario

Esto se producirá cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N° 54, caso en el cual este Comité podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena.

6.2. Departamentos de Prevención de Riesgos de Faena**A. Constitución:**

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se regirá por el Título III del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

B. Excepciones a la exigencia de constitución del DPR de Faena:

Cuando la empresa principal contare con su propio Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 40, toda vez que éste deberá asumir las funciones indicadas en este reglamento para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones.

C. Funcionamientos del DPR de Faena:

Señala el Reglamento que este deberá contar con los medios y personal necesario para cumplir las funciones que establece el presente reglamento, acorde con lo previsto en el artículo N° 8 del D.S. N° 40, de 1969. Además deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional y contratado a tiempo completo.

Respecto de esta nueva exigencia de contratación del experto de prevención de riesgos a tiempo completo, se modifica lo establecido en el Título II del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que sólo se exige contar con un experto a jornada completa, respecto de aquellas empresas con más de 500 trabajadores y con una cotización adicional genérica de un 1,70% o más.

D. Funciones del DPR de Faena:

Establece el Reglamento que le corresponderá, especialmente, al Departamento ejercer las siguientes acciones:

- Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la SST.
- Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como de las disposiciones de este reglamento, respecto de las empresas que no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos.

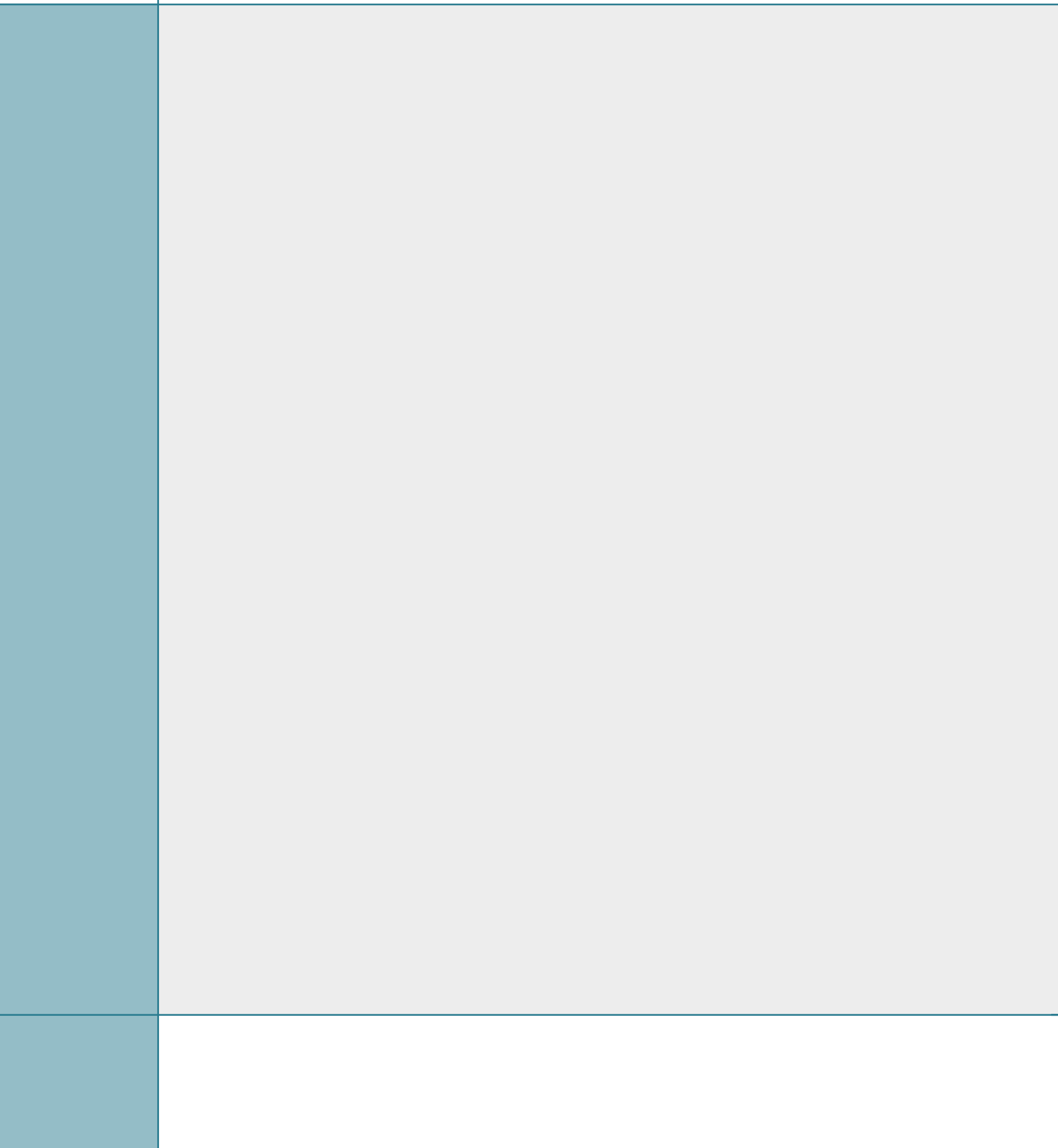
- Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios.
- Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera.
- Prestar Asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;
- Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total, y
- Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.

7. Normas especiales

El Reglamento contiene en el Capítulo VI una serie de disposiciones finales las cuales vienen a regular la labor que le corresponde a los distintos órganos participantes en este sistema.

Así, la Superintendencia de Seguridad Social impartirá las instrucciones que sean necesarias a las mutualidades para obtener un óptimo cumplimiento en la aplicación de las normas contenidas en el presente reglamento.

Junto con lo anterior la fiscalización de este reglamento corresponderá tanto a la Dirección del Trabajo, como a las SEREMI de Salud, a la SSS y a las demás entidades fiscalizadoras, de acuerdo a sus competencias.



LEY N° 20.137 QUE OTORGA PERMISO POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA



Con fecha 16 de diciembre del año 2006 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.137 que modifica la norma del Código del Trabajo que sustituye el derecho que le otorga la legislación laboral a todo trabajador que sufra la muerte de un hijo o su cónyuge.

Así la ley modifica el artículo 66 del Código del Trabajo otorgando al trabajador un aumento en el número de días de permiso laboral por las causas antes indicadas, derecho que hasta antes de la dictación de la ley consistía en un día de permiso pagado.

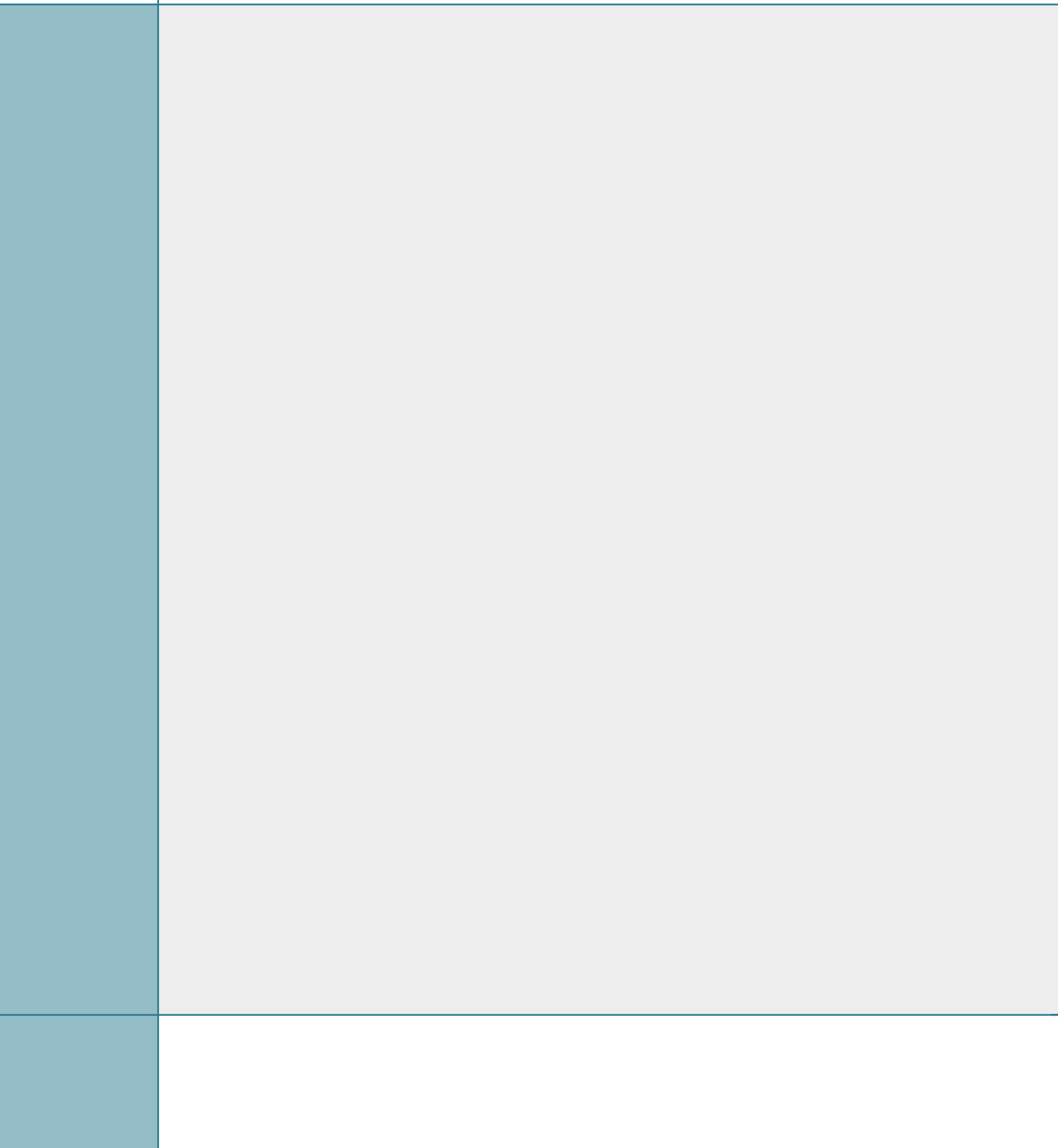
Para estos efectos la ley distingue el evento al cual se ve expuesto el pariente que indica para otorgar el número de días a los cuales tendrá derecho el trabajador:

- Tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado en el evento de muerte de un hijo o de la cónyuge.
- Tendrá derecho a un permiso de 3 días en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación o en el evento de la muerte de padre o madre.

Además se establecen condiciones para hacer efectivo este derecho, ya que se considerarán a partir del día del respectivo fallecimiento, a diferencia de la muerte fetal, caso en el cual se considerará este derecho desde el momento en que se acredite la muerte con un certificado de la defunción fetal.

Por otro lado, la ley considera un periodo de fuero laboral que consistirá en el plazo de 1 mes, en el evento de muerte de un hijo o padres el cual se contará desde el día del fallecimiento. No obstante lo anterior, en los casos de contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero durará por el tiempo en que se encuentra vigente el respectivo contrato si este fuera inferior a un mes, sin que se requiera solicitar el desafuero al término de cada uno de ellos.

Finalmente la ley establece explícitamente que este beneficio no podrá ser compensado en dinero, por lo cual el trabajador deberá hacer uso de los días señalados, sin excepción.



CONTRATOS TIPO



Se adjunta en esta oportunidad dos nuevos modelos de contratos de trabajo analizados por esta asesoría legal, los que consideran en sus cláusulas las recientes modificaciones legales y reglamentarias en materia de subcontratación y las características propias de contratación del sector construcción.

Se recuerda a los Sres. Socios que en el Informe Jurídico N° 9 del año 2006, se entregó un primer modelo de contrato de subcontratación (contrato de especialidades) y actualmente existen otros modelos disponibles en esta asesoría.

En primer lugar se analiza el Contrato por obra o faena y a continuación se detalla el Contrato a Plazo Fijo.

MODELO DE CONTRATO POR OBRA O FAENA

En, a de del año 20, entre la Empresa (razón social)..... representada por don en su calidad de, con domicilio en....., comuna de, en adelante “el empleador” y don(a), de nacionalidad nacido(a) eldede, cédula de identidad N°, domiciliado en, comuna de, de profesión (u oficio), de estado civil, procedente de....., en adelante “el trabajador”, se conviene el siguiente contrato de trabajo:

Primero: El trabajador prestará sus servicios en la obra o faena denominada ubicada en, desempeñando las siguientes labores:
1.

2.

3.

Segundo: El trabajador percibirá una remuneración correspondiente a
..... (la misma cantidad en letras) mensual, por las labores indicadas
en la cláusula anterior.

Además, el empleador pagará gratificación legal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, la que se pagará

Tercero: El presente contrato tendrá duración hasta la conclusión de las labores u obras que le dieron origen y a que se ha hecho referencia en la cláusula primera.

Cuarto: La jornada ordinaria de trabajo será de horas semanales distribuidas de la siguiente forma.....

El tiempo entre las y las será destinado a colación, tiempo que no será imputable a la jornada de trabajo.

Quinto: El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando la empresa esté obligada a tenerlo), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar en este acto.

Sexto: El empleador se compromete a suministrar al trabajador los siguientes elementos para que el trabajador pueda cumplir con sus labores:

1.

2.

3.

Estos elementos deberán ser devueltos una vez que termine el contrato.

Séptimo: Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador con fecha
..... de de 20.....

Octavo: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 305 Nº 1 del Código del Trabajo, el trabajador no está habilitado para negociar colectivamente.

Noveno: Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de
....., y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firma en ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

.....
FIRMA EMPLEADOR
RUT

.....
FIRMA TRABAJADOR
RUT

Consideraciones:

1. Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.
2. Constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular, debiendo entenderse así reconsiderada la doctrina contenida en Ord. N° 881/42, de 9.02.94 de la Dirección del Trabajo.
3. Puede ser conveniente en este tipo de contratos establecer una opción para el caso de remuneración por trato, día.
4. En cuanto al término del contrato por obra es importante hacer presente que no siempre se termina al terminar la “obra”, sino que puede darse el caso también de término del contrato por término de faenas específicas dentro de la obra.
5. Este tipo de contrato se rige por las normas contempladas en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo debiendo tenerse presente lo siguiente:
 - Derecho a negociar colectivamente:
 - ♦ Respecto de trabajadores contratados por obra o faena cuando las labores que realicen no sean temporales o transitorias, indica que la condición de transitoriedad que allí se alude debe entenderse referida a la duración de la obra o faena precisa a realizar, la que por esencia debe ser momentánea o temporal y no así a la duración del contrato celebrado con el trabajador. Por ello, para ver qué trabajadores se encuentran dentro de la hipótesis de exclusión del

derecho a negociar colectivamente contenida en el artículo 305 del Código del Trabajo, “sólo deberá atenderse a si la obra en que aquél se desempeña reviste el carácter de temporal o transitoria, prescindiendo del período de duración de la respectiva relación laboral”.

♦ Sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo señalado en el punto 2), aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.

- Si la obra en que labora el trabajador contratado por obra o faena no puede ser calificada como momentánea o temporal, el trabajador podrá negociar colectivamente con su empleador, aun cuando su contrato de trabajo tenga una duración inferior a la que representa la ejecución total de la obra.
- Para evitar los inconvenientes de la calificación de una obra como momentánea o temporal y las subjetividades que podrían cometer los Inspectores del Trabajo en cada caso en particular, la Dirección del Trabajo encomendó a su Departamento de Relaciones Laborales que fije las pautas o criterios que deberán observarse al respecto.
- Contratación sucesiva por obra o faena: dicha contratación sucesiva de esos contratos no altera la naturaleza jurídica de los respectivos contratos, cuando se dan los supuestos que indica el artículo 159 Nº 5 del Código del Trabajo, y por lo tanto, no resulta viable su transformación en indefinido tras sus renovaciones sucesivas, manteniendo su carácter de contrato por obra o faena.
- Renovación: El contrato por obra o faena es aquel que se celebra para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal. En consecuencia el término de la obra o faena para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, por lo que no resulta posible la renovación de un contrato de tal naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva, dando origen a una nueva relación laboral.

MODELO DE CONTRATO DE PLAZO FIJO

En, a de del año 20, entre la Empresa (razón social)..... representada por don en su calidad de, con domicilio en....., comuna de, en adelante “el empleador” y don(a), de nacionalidad nacido(a) eldede....., cédula de identidad N°, domiciliado en, comuna de....., de profesión (u oficio) de estado civil, procedente de....., en adelante “el trabajador”, se conviene el siguiente contrato de trabajo:

Primero: El trabajador se compromete y obliga a ejecutar la labor de que el empleador le encomiende.

Segundo: Los servicios se prestarán en (las oficinas del empleador u otros sitios. Nombrarlos) sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, conforme a lo señalado en el artículo 12° del Código del Trabajo.

Tercero: La jornada de trabajo será de:

Opción A): horas semanales distribuidas de (día de inicio) a (Día de término), de a horas y de a El trabajador tendrá derecho a media hora de colación la cual no está incluida en la jornada de trabajo.

Opción B): de lunes a viernes de.....a El tiempo de media hora para colación será de cargo del trabajador.

Cuarto: El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con la suma de \$..... (la misma cantidad en letras) mensual, que será liquidado y pagado, por períodos vencidos y en forma proporcional a los días trabajados.

Además, el empleador pagará gratificación legal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, la que se pagará

Quinto: El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios (opcional)

- a.
- b.
- c.

Sexto: El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando la empresa esté obligada a tenerlo), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar en este acto.

Séptimo: El empleador se compromete a suministrar al trabajador los siguientes elementos para que el trabajador pueda cumplir con sus labores:

- 1.
- 2.
- 3.

Estos elementos deberán ser devueltos una vez que termine el contrato.

Octavo: El presente contrato durará hasta el de de 20 y sólo podrá ponerse término en conformidad a la legislación vigente.

Noveno: Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador con fecha de de 20.....

Décimo: Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de, y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firma en ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

.....

FIRMA EMPLEADOR

RUT

.....

FIRMA TRABAJADOR

RUT

Consideraciones:

1. Contrato Plazo Fijo es aquél cuya terminación se conoce, sea que se fije una fecha determinada o que ésta se deduzca de un hecho determinado por la naturaleza de los servicios o de cualquier forma.
2. Este tipo de contrato se rige por las normas contempladas en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo debiendo tenerse presente lo siguiente:
 - Duración: no podrá exceder de un año, salvo que se tratare de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por instituciones de educación superior del Estado o reconocido por éste, caso en el cual la duración no podrá exceder de dos años.
 - Efectos de expirado el plazo: lo transforma en contrato de duración indefinida.
 - Renovación: sólo admiten una renovación. La segunda renovación lo transforma en contrato de duración indefinida.
 - Transformación de contrato a plazo fijo a indefinido: la Dirección del Trabajo ha manifestado que esta transformación se produce en dos situaciones:
 - a. Cuando, habiendo terminado el plazo del contrato de plazo fijo, el trabajador ha continuado prestando servicios con conocimiento del empleador, y
 - b. Cuando se ha renovado dos veces el contrato de plazo fijo.Señala además que esto sólo procede respecto de renovación de contratos y no en el caso que se hayan suscrito diferentes contratos de trabajo a plazo fijo, mediando entre ellos el correspondiente finiquito, salvo que se trate de trabajadores que laboran permanentemente para la empresa en virtud de sucesivos contratos a plazo para prestar el mismo servicio que, por su naturaleza, reviste también carácter de permanente, caso en el cual se estará en presencia de una relación laboral única.
 - La prestación de servicios discontinuos durante 12 meses o más en un período de quince meses hace presumir que hay contrato indefinido.
 - En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entiende incluida en la remuneración convenida el pago por feriado y demás derechos que se devengan en proporción al tiempo servido. Regirá la misma disposición si el contrato inicial ha tenido prórrogas, que en total incluido el primer período no exceda de 60 días.
 - Terminación anticipada: sin que exista causal justificada obliga al empleador a pagar la totalidad de los emolumentos convenidos hasta la fecha de término consignada en el contrato.



TABLA DE CÁLCULO DEL
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE FEBRERO DE 2007

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ UTM \$ 32.174	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
M	- 0 -	434.349,00	0,00	0,00	Exento
E	434.349,01	965.220,00	0,05	21.717,45	3 %
N	965.220,01	1.608.700,00	0,10	69.978,45	6 %
S	1.608.700,01	2.252.180,00	0,15	150.413,45	8 %
U	2.252.180,01	2.895.660,00	0,25	375.631,45	12 %
A	2.895.660,01	3.860.880,00	0,32	578.327,65	17 %
L	3.860.880,01	4.826.100,00	0,37	771.371,65	21 %
	4.826.100,01	Y MÁS	0,40	916.154,65	Más de 21 %

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
LÍMITE EXENTO	\$ 434.349,00	\$ 217.174,50	\$ 101.348,15	\$ 14.478,35

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: Ley 20.123 que Regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, Código del Trabajo.

Responsable: Carolina Arrau Guzmán / Abogado Informante: Karla Lorenzo Vidal

Descriptores: Código del Trabajo

Responsable: Carolina Arrau Guzmán / Abogado Informante: Karla Lorenzo Vidal

Modelos de Contratos Tipo

Descriptores: Código del Trabajo

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 Nº 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

www.camaraconstruccion.cl