



Proyecto de Ley que Modifica la Ley N° 20.123 Estableciendo la Figura de la Subcontratación Impropia (Boletín N° 9483 – 13)

Observaciones del Consejo Minero

Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados

Septiembre de 2015





Cifras de empleo en la minería chilena (2014)

- **Empleo Directo:** 242.000
 - Propios: 32%
 - De empresas contratistas: 68%
- **Empleo Indirecto:** 616.000 aprox.
 - Razón: 2,55 indirectos por cada directo
- **Empleo Total:** 858.000 aprox. => 10,7% del Empleo Nacional



¿Por qué las empresas mineras subcontratan?

- **Peaks temporales** de alta demanda de personal
- **Alto grado de especialización** requerido en ciertas actividades
- **Reducción de incertidumbres** en la obtención de resultados
- **Economías de escala** de los contratistas
- **Carácter cíclico** del negocio minero

Conclusión: son factores operacionales, y no una eventual precariedad de los trabajadores de empresas subcontratistas, los que determinan el uso de este régimen



Ventajas de la subcontratación

- **Eficiencia, continuidad y seguridad de la operación**
 - Derivadas de las causas anteriores
- **Creación de empleo en empresas contratistas**
 - No todo estaría internalizado sino no existiera la subcontratación
- **Desarrollo de proveedores**
 - Las empresas contratistas de la minería tienen estándares más altos que en otros sectores
 - Transferencia de buenas prácticas
 - Ej.: seguridad en el trabajo
 - Transferencia tecnológica
- **Fomento del emprendimiento**



Problemas que suelen asociarse a la subcontratación

- **Ineficiencias**
 - En casos en que los trabajadores resultan menos comprometidos y calificados
- **Asimetrías en condiciones de trabajo**
 - No se justifican y la minería hace un esfuerzo permanente para eliminarlas
- **Asimetrías en remuneraciones**
 - No es correcto comparar trabajadores con distintas funciones y/o calificaciones
 - Por lo demás, es sabido que remuneraciones de contratistas en minería son mayores que en otros sectores
- **Conflictividad**
 - Menor compromiso con las empresas mandantes lleva a los trabajadores de las contratistas a acciones conflictivas, a veces violentas, hacia las primeras
 - No es culpa de la subcontratación, sino de conductas al margen de la ley

Conclusiones: sin descartar que en algunos sectores existan asimetrías entre semejantes, no es el problema predominante en minería



Regulación del Trabajo en Régimen de Subcontratación (TRS) (Código del Trabajo)

- **Definición:**

- “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 persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada **empresa principal**, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.” (Artículo 183 – A, inciso 1°)

- **Sanciones especiales:**

- Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos anteriores se entenderá que el empleador es la empresa principal
- Si el empleador simula la contratación de trabajadores a través de terceros será sancionado con multa de 5 a 100 UTM y quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales con esos trabajadores



Regulación del Trabajo en Régimen de Subcontratación (Código del Trabajo)

- **Deberes y derechos de la empresa principal:**
 - **Responsabilidad solidaria** por las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de sus trabajadores
 - **Responsabilidad subsidiaria** por iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas a favor de sus trabajadores
 - **Derecho a información** por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales
 - **Derecho de retención** cuando el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de éstas obligaciones
 - Mismos derechos anteriores tiene la empresa principal respecto de sus subcontratistas
 - **Deber de adoptar las medidas necesarias** para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en su obra, empresa, faena o establecimiento

Conclusión: ya existe una regulación estricta y con sanciones efectivas para el régimen de subcontratación



Texto del Proyecto de Ley

Artículo Único.- *Para reemplazar el inciso segundo del artículo 183 – A del Código del Trabajo, por los siguientes incisos segundo y tercero nuevos:*

“No serán susceptibles de ser subcontratadas las labores inherentes al giro principal de una empresa, salvo que se trate de la totalidad de ellas mediante un contrato de administración general o similar a éste, y que la empresa principal no ejerza facultad alguna de dirección laboral sobre los trabajadores de la empresa contratista, o subcontratista en su caso.

Si los servicios se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso primero [definición de Trabajo en Régimen de Subcontratación], o en infracción al inciso anterior, o bien 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, lo cual será determinado por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de los recursos que procedan ante el tribunal del trabajo.”



Observación general

- El mensaje del proyecto de ley deja ver una desconfianza hacia el régimen de subcontratación
- Por eso, previamente hemos hecho ver las causas, ventajas y regulación de este régimen, así como nuestras observaciones a los problemas que se suelen asociar a éste
- Esperamos que estas explicaciones contribuyan a poner el tema en su real dimensión
- Por lo anterior, consideramos que el proyecto no viene a solucionar problemas efectivos y que, por el contrario, sólo será una nueva fuente de conflictos laborales



Observaciones particulares

- El argumento que da el mensaje para que las labores inherentes al giro principal de una empresa no sean susceptibles de subcontratación se resume en el siguiente párrafo: “si es en el centro del giro de esta última empresa en la que probablemente se juega el éxito del negocio no es razonable pensar que el empleador principal se abstendrá de dirigir, controlar y evaluar en forma directa los trabajadores del contratista”
- El argumento sólo se está basado en una suposición: “no es razonable pensar que el empleador principal se abstendrá de ...”
- Como vimos, en caso que no se abstenga, estaría infringiendo la legislación vigente y sería igualmente considerado empleador por aplicación del Art. 183-A -lo que demuestra lo innecesario de la propuesta- a la vez que se expone a graves sanciones.

Conclusión: esta iniciativa legal no parece debidamente justificada y, a nuestro juicio, resulta innecesaria



Observaciones particulares

- Se afecta, sin real necesidad, la facultad del empleador de administrar su negocio
- Existe una seria dificultad para determinar cuáles son las labores inherentes al giro principal de una empresa
 - Las empresas son cada vez más complejas
 - Estas son muy diversas aunque formen parte de un mismo rubro
 - Sus condiciones cambian con el tiempo
- Más aún, hay labores que fácilmente pueden considerarse inherentes al giro principal, pero por su nivel de especialización es altamente recomendable subcontratarlas
 - Por ejemplo las tronaduras y el desarrollo minero



Observaciones particulares

- No debe corresponder a la Dirección del Trabajo, sino a los jueces, determinar:
 - Si los servicios se realizan con o sin sujeción a los requisitos señalados en la definición de Trabajo en Régimen de Subcontratación
 - Si se infringe o no la prohibición de subcontratar las labores inherentes al giro principal
 - Si se trata de TRS o se limita sólo a la intermediación de trabajadores a una faena



Conclusiones

- Son factores operacionales, y no una eventual precariedad de los trabajadores de empresas subcontratistas, los que determinan el uso de este régimen
- Sin descartar que en algunos sectores existan asimetrías entre trabajadores propios y de contratistas, no es el problema predominante en minería
- Ya existe una regulación clara y con sanciones efectivas para el mal uso del régimen de subcontratación
- La expresión de motivos que acompaña al proyecto, a nuestro juicio, no lo justifica, se reduce a una mera suposición
- La aplicación práctica de la norma propuesta sería muy difícil de predecir y llevaría en varios casos a perjudicar la productividad y a incrementar conflictividad

