PROYECTO QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE LIMITAR LA SUBCONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES EN TAREAS PERMANENTES DENTRO DE LAS EMPRESAS QUE SE INDICAN REGULADAS BAJO NORMAS GENERALES DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS

FUNDAMENTOS.

La subcontratación laboral en Chile ha experimentado un crecimiento exponencial durante las últimas décadas, transformándose en una práctica generalizada que ha permeado incluso las empresas del Estado. Este fenómeno, que inicialmente se concibió como una herramienta de flexibilización para actividades específicas o temporales, ha evolucionado hasta convertirse en la modalidad predominante de empleo en sectores estratégicos como la minería, los hidrocarburos y el transporte público. Las empresas estatales chilenas, pese a su mandato de servir al interés público y constituir ejemplos de buenas prácticas laborales, han adoptado masivamente la externalización de funciones permanentes, generando profundas desigualdades entre trabajadores que desempeñan las mismas labores bajo condiciones contractuales radicalmente diferentes.

La magnitud del problema resulta alarmante cuando se observan las cifras actuales. Codelco, la principal empresa cuprífera del Estado, mantiene una dotación de aproximadamente 47 mil trabajadores contratistas frente a solo 16 mil empleados directos, lo que significa que más del 70% de su fuerza laboral opera bajo régimen de subcontratación. Esta proporción no constituye una excepción, sino que refleja una tendencia generalizada en el sector público empresarial chileno, donde la tercerización ha dejado de ser una herramienta complementaria para transformarse en el mecanismo principal de provisión de servicios.

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

Las consecuencias de esta práctica trascienden el ámbito puramente laboral y se proyectan hacia dimensiones sociales, económicas y de seguridad que afectan tanto a los trabajadores como a la calidad de los servicios públicos. La creación de categorías diferenciadas de trabajadores al interior de las mismas empresas estatales ha dado origen a conflictos laborales recurrentes, brechas salariales injustificadas y, lo que resulta más grave, condiciones de seguridad desiguales que han derivado en accidentes fatales. La muerte de trabajadores subcontratados en faenas mineras, refinerías y otros centros de trabajo estatales evidencia que las diferencias contractuales pueden traducirse en diferencias en la protección de la vida y la integridad física de las personas.

El marco regulatorio de la subcontratación en Chile

La subcontratación laboral en Chile encuentra su fundamento legal en la Ley N°20.123 de 2006, que incorporó al Código del Trabajo los artículos 183-A y siguientes, estableciendo el marco normativo que rige esta modalidad contractual desde 2007. Esta legislación define el trabajo en régimen de subcontratación como aquel realizado por un trabajador para un empleador contratista que ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo de una empresa principal, dueña de la obra, empresa o faena. La normativa exige que tales labores subcontratadas sean de carácter estable o continuo, no esporádico, lo que paradójicamente ha avalado la externalización de funciones esenciales y permanentes en las empresas del Estado.

El marco legal establece que las empresas principales, incluidas las estatales organizadas como sociedades anónimas, se rigen por las mismas normas laborales que el sector privado, sin excepción alguna. El artículo 183-B del Código del Trabajo consagra la responsabilidad solidaria de la empresa principal en el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, sin excluir a los órganos del Estado de dicho rol. Esta responsabilidad solidaria constituye uno de los pilares del sistema, al establecer que la empresa mandante debe

OFICINA VIRTUAL
09-10-2025
15:34

responder por las deudas laborales y previsionales que puedan generar sus contratistas con sus trabajadores.

Adicionalmente, el artículo 183-E impone al mandante el deber de proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, sean propios o de contratistas. Esta disposición refleja el carácter protector de la ley de subcontratación, que busca evitar la evasión de derechos básicos transfiriendo parte de la responsabilidad al empleador principal. Sin embargo, la experiencia práctica ha demostrado importantes vacíos y dificultades para fiscalizar y hacer cumplir plenamente estos preceptos, especialmente cuando se trata de grandes empresas con múltiples contratistas operando simultáneamente.

La Dirección del Trabajo ha intentado corregir abusos ordenando la internalización de trabajadores subcontratados cuando se comprueba subordinación directa, pero tales medidas han enfrentado resistencia judicial. Diversos fallos de cortes de apelaciones han dejado sin efecto órdenes de incorporación a planta, evidenciando que la institucionalidad actual carece de herramientas expeditas para poner atajo a la externalización indebida. Esta situación hace patente la necesidad de una reformulación legal de fondo que aborde las deficiencias estructurales del sistema actual.

La problemática en el sector minero: El Caso Codelco

La evolución de la subcontratación en Codelco ilustra paradigmáticamente la transformación del empleo en las empresas estatales chilenas. En 1985, apenas el 4,7% de los mineros trabajaban para contratistas, pero para 2005 esa cifra había escalado dramáticamente al 64,1%. Esta tendencia se intensificó en los años posteriores, llegando a la situación actual donde aproximadamente tres de cada cuatro personas que trabajan en Codelco lo hacen bajo contratos de empresas auxiliares, superando el 70% de tercerización.

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

Esta alta tercerización ha generado desigualdades profundas en condiciones laborales, remuneraciones y beneficios entre empleados de planta y contratistas, creando una "doble categoría" de trabajadores. Los subcontratados realizan las mismas labores que el personal directo pero con menores derechos y remuneraciones, situación que ha sido calificada por los sindicatos como un sistema de precarización del trabajo. La brecha salarial puede alcanzar proporciones extremas, donde un trabajador tercerizado percibe apenas el 60% del salario de uno de planta en igual puesto.

La seguridad laboral constituye el punto más crítico de esta problemática. Dirigentes de Codelco han admitido públicamente que la seguridad es "mucho más controlable" con personal propio, mientras que con trabajadores externos "el control no es tan directo" y "puede afectar la seguridad". Esta preocupación se materializó trágicamente en el derrumbe de la mina El Teniente en julio de 2025, que dejó un trabajador fallecido y cinco atrapados, todos pertenecientes a empresas contratistas. La investigación en curso busca determinar si existió negligencia o incumplimiento de protocolos de seguridad.

Las organizaciones sindicales han denunciado que se habían advertido sismos días antes del accidente y que "la faena debió detenerse", insinuando que no se atendieron oportunamente las alertas de los trabajadores. La Federación de Trabajadores del Cobre calificó de "inaceptable la falta de protocolos y control eficaz de riesgos" en una operación subterránea tan compleja, mientras que la Confederación de Trabajadores del Cobre recordó que Chile ratificó en 2024 el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en minas, pero que "persisten condiciones laborales de alto riesgo" para los subcontratados.

La respuesta sindical a estos eventos ha sido contundente. Tanto la Federación como la Confederación de Trabajadores del Cobre han exigido investigar a fondo las causas del accidente, poniendo énfasis en el carácter precarizador del subcontrato, cuyo único propósito consideran que "es abaratar costos laborales para maximizar ganancias". Esta tragedia

OFICINA VIRTUAL
09-10-2025 15:34

reavivó una demanda histórica: terminar con la subcontratación en las labores permanentes del giro principal en minería, argumentando que la protección de la vida es incompatible con la existencia de "trabajadores de segunda o tercera clase".

Los antecedentes históricos muestran que esta problemática no es nueva. Entre 2006 y 2007, los subcontratistas de Codelco protagonizaron huelgas masivas para exigir igualdad de condiciones, movilización que logró visibilizar la brecha entre contratistas y planta, obligando a negociaciones que mejoraron parcialmente salarios y beneficios. Pese a estos avances puntuales, los dirigentes actuales señalan que la subcontratación "ha sido un fracaso" en Codelco: ni redujo costos en el largo plazo ni garantizó seguridad o lealtad.

Reconociendo estos problemas, la propia administración de Codelco inició planes de internalización de servicios a partir de 2015, reduciendo ese año su dotación contratista en 3.464 personas, llegando al nivel más bajo en cinco años. Sin embargo, posteriormente la dotación externa volvió a crecer con los grandes proyectos estructurales, retornando a niveles históricamente altos. Esta oscilación evidencia la dificultad de mantener políticas consistentes de internalización en un marco legal que favorece la externalización.

Los desafíos en el sector hidrocarburos: ENAP y sus contratistas

Por su parte, la Empresa Nacional del Petróleo presenta un panorama similar al observado en Codelco, aunque con características propias del sector hidrocarburos. ENAP mantiene una planta propia relativamente reducida y complementa su fuerza de trabajo con numerosas empresas contratistas para mantenimiento, seguridad, limpieza y proyectos especiales. Durante la parada de planta de mantención 2022 en la Refinería Bío-Bío, participaron 12 empresas subcontratistas, evidenciando la complejidad operacional que implica coordinar múltiples empleadores en una misma instalación industrial.

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

Los trabajadores externos, agrupados en la federación Fenatrasub, iniciaron un paro indefinido en mayo de 2022, exigiendo mejoras laborales y una mesa de diálogo con la estatal. Demandaban revisar un Acuerdo Marco vigente para homogenizar condiciones de trabajo y sueldos, con ENAP como garante. Los contratistas se sentían "postergados por años" y denunciaron que la gerencia se negaba a dialogar, escudándose en que no eran empleados directos. ENAP respondió que legalmente no puede negociar colectivamente con trabajadores de contratistas, pues estos tienen sus propios empleadores y contratos colectivos.

Esta situación evidencia un vacío fundamental en la representación sindical de los subcontratados: sus condiciones dependen de cada contratista individual, pero en la práctica ENAP fija el marco de trabajo y seguridad en sus instalaciones. El conflicto se resolvió solo tras varias semanas, con la intervención de la autoridad laboral y el establecimiento de mesas de diálogo tripartitas entre empresa estatal, contratistas y sindicatos.

Los riesgos de seguridad en ENAP se han materializado en incidentes graves que han afectado particularmente a trabajadores contratistas. Un ejemplo paradigmático fue el accidente de marzo 2022 en la Refinería Hualpén, donde el trabajador Jorge Kirsten fue aplastado por un portón metálico de 500 kilogramos en un acceso conocido irónicamente como "el portón de los contratistas". El portón tenía el sistema eléctrico averiado desde hacía meses y debía operarse manualmente, una falla de mantenimiento atribuible directamente a la empresa.

Las circunstancias del accidente revelaron múltiples negligencias: nadie monitoreó las cámaras de seguridad durante el incidente, los gritos del trabajador solo fueron escuchados cuando casualmente otro contratista pasó por el lugar cinco minutos después, y el propio afectado tuvo que pedir ayuda por radio para que seguridad se percatara de la emergencia. La familia denunció que ENAP ni siquiera les avisó del accidente y posteriormente se negó

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

a entregar las grabaciones de las cámaras, llegando incluso a amenazar con acciones legales si difundían el video del incidente.

Este caso refleja problemas culturales profundos: brechas de seguridad, hermetismo corporativo y trato distante hacia trabajadores tercerizados y sus familias. La hija del afectado debió interponer una denuncia penal por cuasidelito de homicidio, acusando a ENAP de poner en riesgo la vida por ahorros indebidos. Si bien ENAP implementa protocolos de seguridad ocupacional, los sindicatos señalan que no siempre se aplican con el mismo rigor a contratistas, generando una protección desigual que puede tener consecuencias fatales.

El transporte público y sus trabajadores invisibles

En las empresas públicas de transporte, la subcontratación también constituye una fuente constante de conflictos laborales y riesgos operacionales. El Metro de Santiago mantiene externalizadas funciones críticas como cajeros de boleterías, personal de aseo y guardias de seguridad, entre otros servicios que requieren contacto directo con los usuarios. Esta dependencia de trabajadores subcontratados se hizo especialmente evidente durante la pandemia de 2020, cuando se generaron situaciones de desprotección que pusieron en riesgo tanto a los trabajadores como a los usuarios del sistema.

Los sindicatos denunciaron que mientras los trabajadores de planta de Metro recibían elementos básicos de protección sanitaria como alcohol gel, mascarillas y guantes, los subcontratados no disponían de ellos pese a estar en contacto directo con el público. Eric Campos, vicepresidente de la Federación de Sindicatos de Metro, reclamó la existencia de una "protección desigual de los trabajadores del Metro", señalando que el personal externo carecía de medidas mínimas de seguridad en plena crisis sanitaria.

OFICINA VIRTUAL
09-10-2025 15:34

La vulnerabilidad de los trabajadores subcontratados se manifestó dramáticamente durante la crisis de afluencia provocada por el Covid-19. Solo en la empresa de seguridad Support se desvincularon 16 guardias contratistas en marzo de 2020, mientras que Metro redujo drásticamente sus dotaciones subcontratadas, despidiendo cerca de 1.500 trabajadores externos por la baja operación. Esta situación reveló la precariedad laboral extrema de estos empleados: ante una emergencia, fueron los primeros en perder su sustento, a diferencia del personal de planta que mantuvo su estabilidad.

Los conflictos laborales en Metro han sido recurrentes y han afectado directamente la calidad del servicio público. En 2019, cerca de 400 cajeros y cajeras subcontratadas iniciaron una huelga legal exigiendo mejoras salariales y de condiciones, denunciando jornadas extenuantes y sueldos que apenas alcanzaban el mínimo legal. Esta paralización obligó a cerrar varias ventanillas y afectó líneas completas del Metro, evidenciando que la precarización del personal tercerizado tiene un impacto directo en la continuidad del servicio hacia la ciudadanía.

Los sindicatos de Metro han mantenido una demanda sostenida por el "paso a planta" de los trabajadores tercerizados, acusando que la falta de personal propio suficiente ha contribuido al colapso operacional y a problemas de seguridad en la red. Durante las movilizaciones se ha denunciado que Metro S.A. mantiene "trabajadores invisibles" con menor paga y protección, situación que ha motivado incluso discusiones de proyectos de ley para fortalecer las responsabilidades de la empresa respecto de su personal subcontratado.

En el sector ferroviario, Ferrocarriles del Estado enfrenta desafíos similares, aunque con menor intensidad debido a que mantiene en planta las funciones críticas de operación de trenes. Sin embargo, servicios de mantenimiento de vías, seguridad en estaciones y construcción de nuevas líneas están ampliamente externalizados. El trágico accidente ferroviario de junio 2024 en la Región del Biobío, que costó la vida a dos trabajadores,

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

conmocionó al país y originó una paralización nacional de tres días por parte de los sindicatos de EFE.

Las desigualdades estructurales del Sistema

La generalización de la subcontratación en las empresas públicas ha creado profundas desigualdades entre trabajadores que, en la práctica, cumplen las mismas funciones pero bajo condiciones contractuales radicalmente diferentes. Un caso paradigmático se observó en ENAP, donde cientos de operarios prestaron servicios permanentes en refinerías bajo empresas contratistas, reportando directamente a jefaturas de ENAP y compartiendo instalaciones y turnos con el personal propio. La única diferencia sustancial era la remuneración: estos trabajadores tercerizados llegaron a ganar hasta seis veces menos que los contratados directos, acumulando brechas anuales del orden de 30 millones de pesos por persona por realizar exactamente el mismo trabajo.

Esta disparidad salarial no constituye una excepción aislada, sino que refleja un patrón sistemático. Estudios especializados han demostrado que, en promedio, en sectores como la minería un trabajador externalizado percibe apenas el 60% del salario de uno de planta en igual puesto. Al no aplicárseles los mismos convenios colectivos ni escalas de renta, se consolida la existencia de "trabajadores de primera y segunda categoría" dentro de las empresas del Estado.

Muchos trabajadores subcontratados han mantenido esta condición precaria durante décadas, algunos por más de 30 años, sin posibilidad de desarrollo de carrera ni estabilidad laboral, hasta que inspecciones fiscales han constatado su verdadera subordinación a la empresa principal. Esta situación vulnera el principio básico de "igual remuneración por trabajo de igual valor" y erosiona la justicia laboral que debe regir en entidades estatales, considerando el mandato constitucional de igualdad ante la ley y dignidad de las personas.

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

La fragmentación contractual también ha generado una erosión grave del poder de organización sindical. Los trabajadores subcontratados, al tener empleadores distintos, no pueden afiliarse a los sindicatos ni negociar colectivamente junto con los empleados de planta de la empresa mandante. La legislación vigente impone una segregación sindical que deja a los subcontratados sujetos únicamente a negociar con su empleador contratista, muchas veces pequeñas empresas sin capacidad real de mejora salarial.

Los riesgos de seguridad y sus consecuencias fatales

La externalización masiva conlleva una dilución peligrosa de la responsabilidad y del control directo por parte de la empresa principal sobre su fuerza de trabajo, con consecuencias negativas documentadas en materia de seguridad laboral. La segmentación en múltiples contratistas dificulta la implementación uniforme de estándares y capacitaciones, propiciando puntos ciegos en la supervisión que pueden resultar fatales.

Codelco ha reconocido que en las últimas décadas ha sufrido un promedio de seis muertes de trabajadores por año, considerando tanto personal propio como externo, realidad que sus directivos califican como una "deuda ética" de la compañía. No resulta casual que la mayoría de estos accidentes fatales hayan involucrado a trabajadores de contratistas, reflejando brechas significativas en entrenamiento, cultura de seguridad y dotación de equipos de protección entre empleados directos y tercerizados.

El reciente accidente en El Teniente ejemplifica estos riesgos estructurales. Los trabajadores habían advertido actividad sísmica días antes del derrumbe, pero aparentemente estas alertas no fueron atendidas con la urgencia requerida. La tragedia ha puesto de relieve que las diferencias en el régimen contractual pueden traducirse en diferencias en la protección de la

OFICINA VIRTUAL
09-10-2025 15:34

vida, situación éticamente inaceptable en empresas del Estado que deben constituir referentes de excelencia en seguridad laboral.

La crisis sanitaria del Covid-19 proporcionó otra evidencia dramática de estas desigualdades. Como se mencionó, en Metro de Santiago, los trabajadores subcontratados carecían de insumos básicos de protección que sí tenían los empleados de planta, quedando en mayor riesgo de contagio por la desidia de las empresas contratistas. Este ejemplo mostró cómo, ante una emergencia, los trabajadores externos quedaron desprotegidos y fuera del alcance directo de las políticas internas de la empresa estatal, sufriendo una inequidad inaceptable en materia de seguridad y salud ocupacional.

La conflictividad laboral como síntoma sistémico

La subsistencia del régimen de subcontratación en empresas estatales ha generado una conflictividad laboral persistente que afecta la estabilidad de servicios públicos esenciales. La imposibilidad de los trabajadores tercerizados de negociar formalmente con la empresa mandante los ha obligado a recurrir a paros, protestas y presión mediática para obtener mejoras básicas en sus condiciones laborales.

La gran movilización de subcontratistas de Codelco en 2007 constituye un precedente histórico de esta problemática. Miles de contratistas paralizaron actividades durante 36 días, exigiendo nivelación de salarios y beneficios con respecto a los trabajadores de planta. Esta huelga, una de las más masivas y prolongadas en la historia reciente del país, tuvo su origen en las condiciones desiguales y terminó con un acuerdo especial donde Codelco debió conceder bonos y mejoras fuera de la negociación colectiva formal.

En ENAP, el conflicto de 2022 involucró a 541 trabajadores subcontratados pertenecientes a una docena de empresas prestadoras de servicios. Los trabajadores denunciaron ser

OFICINA VIRTUAL
09-10-2025 15:34

considerados "de segunda o tercera categoría" y exigieron equidad en bonos y condiciones laborales, incluyendo el fin de la práctica de encadenar subcontratos sucesivos que precariza aún más sus empleos. La protesta escaló hasta requerir la mediación del Ministerio de Energía y la Dirección del Trabajo.

En Metro, las huelgas de cajeros subcontratados han interrumpido repetidamente el servicio público, obligando a cerrar ventanillas y afectando el funcionamiento de líneas completas. Los dirigentes sindicales han emplazado a Metro S.A. a asumir responsabilidad en la solución de estos conflictos, en lugar de simplemente redistribuir al personal de planta para cubrir las funciones descubiertas por los paros.

Los costos ocultos de la tercerización

Contrario a la justificación económica original, la subcontratación masiva en empresas estatales ha demostrado generar costos ocultos significativos que erosionan las supuestas ventajas financieras. La rotación constante de personal contratista implica pérdida de experiencia valiosa y conocimiento específico de los procesos, obligando a reinversiones continuas en capacitación y adaptación de nuevos trabajadores.

Los conflictos laborales recurrentes generan interrupciones costosas en la operación, pérdida de productividad y deterioro de la imagen corporativa. Las huelgas prolongadas, como la de 36 días en Codelco o los paros en ENAP y Metro, representan millones de pesos en pérdidas operacionales y costos de oportunidad que finalmente asume el Estado como propietario de estas empresas.

Los accidentes laborales graves, que afectan desproporcionadamente a trabajadores subcontratados, generan costos adicionales en indemnizaciones, investigaciones, mejoras de seguridad reactivas y daño reputacional. El caso del trabajador aplastado en ENAP ilustra

OFICINA VIRTUAL
09-10-2025 15:34

estos costos: además del sufrimiento humano, la empresa enfrentó denuncias penales, investigaciones administrativas y un deterioro significativo de su imagen como empleador responsable.

La fragmentación de la gestión de recursos humanos también impone costos administrativos elevados. Coordinar múltiples contratistas, supervisar el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, y mantener estándares uniformes de calidad y seguridad requiere estructuras burocráticas complejas que consumen recursos que podrían destinarse a la actividad productiva principal.

La necesidad de una Reforma Legislativa Integral

Las evidencias acumuladas demuestran que el régimen actual de subcontratación en empresas públicas ha fracasado en sus objetivos declarados de eficiencia y flexibilidad, generando en cambio desigualdades injustificables, riesgos de seguridad y conflictividad laboral persistente. La experiencia de las últimas dos décadas muestra que la institucionalidad vigente carece de herramientas efectivas para corregir los abusos y garantizar condiciones dignas para todos los trabajadores que contribuyen al funcionamiento de las empresas del Estado.

Desde una perspectiva técnico-organizacional, las empresas estatales cumplen funciones permanentes y especializadas donde resulta más eficiente y seguro contar con dotaciones propias, altamente calificadas y sujetas a control directo. La subcontratación indiscriminada de tareas nucleares ha demostrado ser contraproducente: se pierde experiencia valiosa cuando los contratistas rotan o cambian, se difumina la responsabilidad en la ejecución, y disminuye la lealtad y capacitación continua de la fuerza laboral.

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

El fundamento jurídico-constitucional también justifica plenamente una reforma que elimine la subcontratación en actividades permanentes de empresas públicas. La Constitución consagra la igualdad ante la ley y prohíbe discriminaciones arbitrarias, pero el esquema actual avala una diferenciación injustificada entre trabajadores que realizan idéntica labor al interior de la misma entidad estatal. El Estado no puede amparar, en sus propias empresas, una dualidad jurídica que precariza a un grupo y privilegia a otro.

Los principios esenciales del Derecho del Trabajo también sustentan esta modificación. El principio de continuidad indica que las labores permanentes deben atenderse con empleos estables, no con una rotación perpetua de contratos precarios. El principio de primacía de la realidad lleva a reconocer que estos trabajadores subcontratados integran de facto la actividad principal de la empresa pública y debieran gozar de los mismos derechos que el resto del personal.

Los compromisos internacionales asumidos por Chile en materia de Trabajo Decente refuerzan la necesidad de esta reforma. Mantener un régimen que institucionaliza brechas salariales de hasta seis a uno por igual tarea, o que impide que trabajadores tengan estabilidad pese a servir décadas en una empresa pública, resulta abiertamente incompatible con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo y con los principios de un Estado social y democrático de derecho moderno.

Hacia un modelo de Empleo Público digno

La eliminación de la subcontratación en actividades permanentes de empresas públicas permitirá desarrollar una política de recursos humanos coherente, con capacitación uniforme, cultura de excelencia y cumplimiento de estándares públicos de probidad y servicio. Contar con plantillas unificadas mejorará sustancialmente la capacitación y la seguridad, evitando las disrupciones derivadas de la coordinación con múltiples contratistas.

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

Esta reforma no implica paralizar las legítimas externalizaciones especializadas o eventuales, como contratos de obra específica o consultorías puntuales, las cuales seguirán permitidas en tanto no constituyan parte del giro esencial y permanente de la empresa. Lo que se persigue es eliminar el uso abusivo del subcontrato como fórmula de abaratamiento de mano de obra en el núcleo de las funciones públicas.

La incorporación de los trabajadores subcontratados a la planta les otorgará estabilidad, sueldos justos y acceso a los beneficios laborales que actualmente les están vedados, reduciendo la brecha injustificable entre trabajadores. Este cambio impactará positivamente en miles de familias que dependen de empleos actualmente precarios, fortaleciendo la clase media y la confianza en las instituciones públicas como empleadoras ejemplares.

Desde la perspectiva de la gestión pública, la reforma favorecerá un clima laboral más cooperativo y estable. Al existir una sola relación laboral directa, los procesos de negociación colectiva serán más integrales y se podrán abordar de manera sistémica las mejoras en productividad, salarios y condiciones, sin la interferencia de múltiples empleadores con intereses divergentes.

Por todo lo anteriormente dicho, es posible sostener que la experiencia acumulada en las empresas públicas chilenas demuestra que la subcontratación masiva de actividades permanentes ha generado costos sociales, laborales y operacionales que superan ampliamente los beneficios económicos proclamados. La creación de trabajadores de primera y segunda categoría al interior del Estado constituye una anomalía ética y jurídica que debe corregirse mediante una reforma legislativa integral.

El Estado, como empleador, debe constituir un referente de respeto a los derechos laborales y no puede mantener en sus propias empresas prácticas de precarización que critica en el

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

sector privado. La eliminación del régimen de subcontratación en estas compañías responde a un imperativo de justicia y dignidad para los trabajadores, al tiempo que fortalecerá el rol de las empresas públicas al servicio del bien común.

Por lo tanto, la aprobación de un proyecto como el planteado significa un avance decisivo hacia un Chile más equitativo en el mundo del trabajo y hacia un Estado que predica con el ejemplo en materia de respeto laboral, devolviendo la dignidad y protección que todo trabajador del Estado debe tener por mandato de la justicia social y la Constitución.

IDEA MATRIZ.

Modificar el Código del Trabajo para consagrar que las funciones permanentes y críticas del aparato productivo estatal desarrolladas por empresas del Estado, reguladas bajo normas de las sociedades anónimas, sean desempeñadas bajo relaciones laborales directas, estables y justas, honrando tanto los principios constitucionales como los valores fundamentales del ordenamiento laboral chileno.

OFICINA
CHILE
09-10-2025
15:34
VIRTUAL

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO ÚNICO.- Incorpórese en el Párrafo 1° del Título VII del Código del Trabajo, luego del artículo 183-E, un artículo 183-E bis nuevos del siguiente tenor:

"**Artículo 183-E bis.-** No será aplicable la modalidad de contratación o subcontratación establecido en el presente párrafo a los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades, obras o faenas que se ejecuten dentro del giro principal y permanente de las empresas reguladas en todo o en parte por la Ley N°18.046 de Sociedades Anónimas y creadas en virtud de una ley.

El incumplimiento de lo establecido en el inciso anterior será sancionado con una multa de mil quinientas unidades tributarias anuales."

ARTÍCULO TRANSITORIO.- Las empresas reguladas en esta ley que posean contratos con empresas contratistas o subcontratistas para la ejecución de labores mediante trabajadoras y trabajadores subcontratados cuando ellas se realicen dentro del giro principal y permanente de las primeras empresas, se mantendrán vigentes solo hasta la fecha del término del respectivo instrumento, no pudiendo ser renovados estos contratos por un nuevo periodo.

MARTA GONZÁLEZ OLEA
Diputada de la República

OFICINA CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 09-10-2025 15:34 VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARTA GONZÁLEZ O.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS GIORDANO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME ARAYA G.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR ULLOA A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CRISTIAN TAPIA R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CARLOS BIANCHI C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. YOVANA AHUMADA P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAIME MULET M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELLA CICARDINI M.

