



## GESTIÓN DE SEGURIDAD

# INTEGRANDO A LOS SUBCONTRATISTAS

- La seguridad y prevención son áreas de gran relevancia dentro de las empresas constructoras.
- Puntos que, producto de la constante relación entre estas y los subcontratistas, deben atenderse en conjunto y de manera integrada para generar y mantener una cultura de seguridad aplicable y beneficiosa para ambos actores.

ALFREDO SAAVEDRA L.  
PERIODISTA REVISTA BIT

**E**N NÚMEROS ANTERIORES se revisaron conceptos sobre cultura de seguridad y cómo gestionarla dentro de la organización. Sin embargo, en el sector de la construcción se debe tomar en cuenta que, para las distintas faenas, una empresa puede requerir de los servicios de otras externas. Es común, por ejemplo, que una misma constructora trabaje con varias empresas subcontratistas simultáneamente para ir avanzando en el desarrollo de los proyectos. Por esta razón, la gestión debe preocuparse de cómo integrar a los nuevos actores a la cultura de la empresa principal.

Un paso importante que vino a abordar esa inquietud fue la ley de Subcontratación, aprobada en 2007 y que indica, en primer lugar, que es la empresa principal la encargada de preocuparse del tema de seguridad, prevención y salud de todos sus trabajadores, incluyendo aquellos que están subcontratados. “Esta ley surge orientada a reconocer o generar prácticas laborales que se ajusten a las características del trabajo del siglo XXI, el que está compuesto fundamentalmente por una gran cantidad de empresas de menor tamaño que se interrelacionan y

se prestan servicios entre sí”, explica Arturo Cares, gerente de Prevención de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). El experto agrega que esta forma de interrelación genera condiciones de empleo distintas y que hacía necesario que los trabajadores que estaban bajo subcontratación “tuviesen mecanismos de prevención similares, independiente del lugar donde se desempeñaran”.

### LEY DE SUBCONTRATACIÓN

Los principales aspectos de esta ley, que busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores externos de una empresa, son: un aumento de la responsabilidad de la empresa principal (mandante) respecto del cumplimiento de las normas laborales por parte del contratista; prohíbe el suministro permanente de personal, el que solo es permitido en forma excepcional y transitoria e iguala las condiciones entre trabajadores propios y externos en materia de higiene y seguridad.

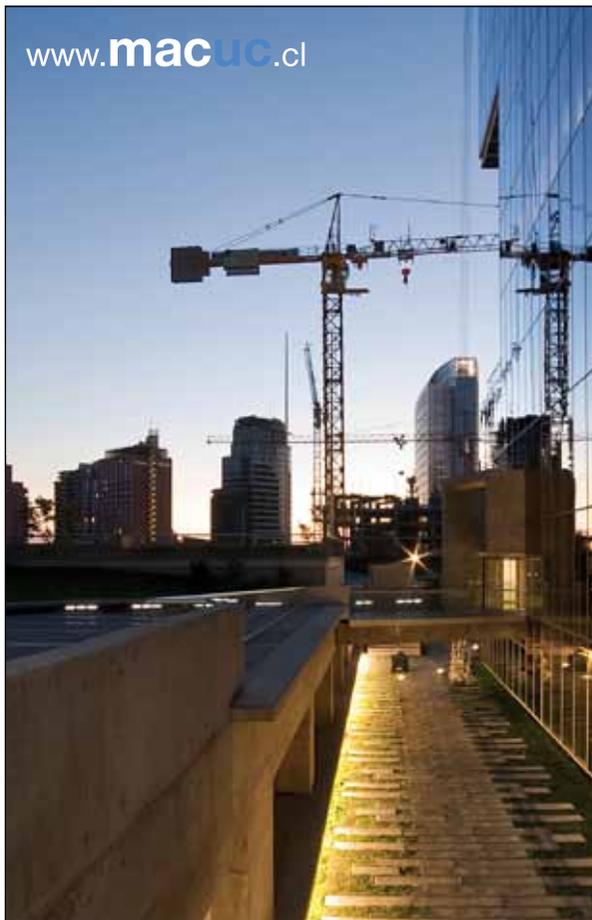
En el primer caso, se determina que la em-

presa principal será responsable solidaria de los derechos del trabajador de la faena o servicio que le presta el contratista en caso que este no cumpla. A su vez, establece el derecho de la empresa principal a informarse acerca del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de su contratista. En caso de incumplimiento, estará facultada para retener los montos adeudados del pago comprometido al contratista, pagándolos directamente al trabajador o a la administradora de fondos de pensión o salud según sea el caso. Si esto no ocurre, el trabajador podrá demandar directamente a la empresa principal. “Esta es una de las ideas más básicas de la ley: asegurar que los trabajadores cuenten con regímenes de protección”, explica Cares.

En cuanto a seguridad en la faena, se establece el deber de la empresa principal de proteger a todos los trabajadores de la obra, sean propios o externos, lo que se materializa a través de un sistema de gestión integral de seguridad en la faena. “A través de este,

se busca que tanto empresa principal como subcontratista generen sus planes para controlar los riesgos en los procesos en que están insertos cada uno de sus trabajadores”, indica Rafael Olmos, gerente de Gestión de Riesgos de la Mutual de Seguridad. El especialista agrega que normalmente las empresas cuentan con sistemas y solicitan a organismos como la Mutual que las apoyen en determinadas acciones. “También hay sistemas de gestión consolidados como los programas de la familia PEC de la Mutual (Programa de Empresa Competitiva), que ofrecen un estándar determinado dependiendo de cada empresa, haciendo que estas ejecuten acciones de control dirigidas a sus riesgos significativos, que al ser controlados de manera óptima permiten su certificación, al igual que a los subcontratistas que lo hagan bien”, detalla Olmos.

Dentro de las características de estos programas PEC, el especialista destaca que están orientados a focalizar hacia los riesgos



POSTULACIONES  
ABIERTAS

# Magíster en Administración de la **Construcción** 2014

Enfoca tu  
futuro con  
nosotros

Único programa en Chile pensado desde y para la industria de la construcción, que combina materias vinculadas a la formulación, diseño y gestión de proyectos, con temáticas referidas a la administración de empresas y negocios.

Teléfonos:  
2354 7099 / 2376 3375  
coordinaciónmac@cchc.cl



Universidad con  
Máxima acreditación en  
todas las áreas / 7 años  
HASTA NOV. 2018



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE



críticos, el cumplimiento legal exigible, la participación activa de los trabajadores y el desarrollo de las capacidades preventivas de las organizaciones, lo que permite la integración de toda la empresa (principal y contratista) facilitando la articulación del trabajo preventivo de todas las áreas. “En el caso de los programas PEC, además, hay un componente de liderazgo que deben tener las empresas y que se busca mediante la constitución de un Comité Ejecutivo formado por los mismos integrantes que velan por el correcto andar de la organización y que incluyen a la seguridad y salud en el trabajo como materia relevante para la organización, junto a tópicos de rentabilidad y productividad”, explica Olmos, agregando que esto es lo que aporta para ir generando cultura de seguridad en las empresas.

### CÍRCULO VIRTUOSO

De acuerdo a los expertos consultados, en la medida que las grandes organizaciones se han ido exigiendo en materias de seguridad y salud, sucede lo propio con los subcontratistas para que adopten sus estándares. Si la empresa mandante tiene una estructura y cultura sostenible y viable, se espera que cuando un subcontratista trabaje con ella, pueda adoptarla sin mayores contratiempos. Esto, porque las empresas no están preocupadas solo por el precio, sino también de entregar las mejores condiciones de trabajo para todos los que en ellas se desempeñan. “También diría que la responsabilidad social (RSE) ayuda, ya que se integra al negocio en general y hay empresas que lo están tomando en serio y haciéndolo bien”, explica Olmos.

En materia de seguridad, además de ga-

De acuerdo a la ley de subcontratación, la responsabilidad de la gestión de seguridad recae en la empresa principal quien debe preocuparse de este aspecto tanto con sus trabajadores como de los externos.

rantizar una igualdad de trabajadores, que redunde en contar con los mismos elementos de protección personal y estar protegidos por iguales medidas de higiene y seguridad, también se generó la necesidad de una mayor influencia de los elementos que se estaban incorporando dentro de la ley. Por esta razón, tanto las empresas empleadoras, como las subcontratistas, tienen algunas obligaciones, como la creación de un reglamento especial de empresas contratistas. “En este se deben indicar reglas de comportamiento y especificaciones de seguridad para todos los trabajadores, el que debe ser entregado por la empresa principal”, explica Cares.

Otra medida es la formación de comités paritarios de seguridad en todas aquellas obras o faenas que tengan más de 25 trabajadores. De acuerdo al Decreto Supremo 54, deben estar compuestos por tres representantes del empleador (designados por este) y tres trabajadores elegidos, y por cada miembro titular se designará otro en carácter de suplente. “Cuando hay subcontratistas, uno hace igual el comité paritario, pero involucra trabajadores del subcontrato, de forma que en las decisiones del comité estén representadas sus visiones y así haya una mayor pro actividad y coordinación para dar respuesta a las medidas de seguridad”, detalla Cares.

La designación de los representantes patronales debe realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que el comité comience sus funciones, mientras que los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada y a los trabajadores de la empresa o faena

**Algunas medidas para integrar al subcontrato en la cultura de seguridad de la empresa principal tienen que ver con la redacción de un reglamento de seguridad y la formación y participación de trabajadores internos y externos en comités paritarios.**



a través de avisos colocados en sus lugares de trabajo.

En el decreto se estipula que los comités se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, pero que podrán hacerlo de manera extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de la empresa. No obstante, el comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente de trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que a juicio del presidente del mismo, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad, superior al 40 por ciento.

Las reuniones de los comités se deben llevar a cabo en horas de trabajo o considerarse como trabajado el tiempo que se emplearon en ellas. Por decisión de la empresa pueden desarrollarse fuera del horario de trabajo, pero en tal caso el tiempo

empleado en ellas se considerará como extraordinario para efectos de remuneración. Todo lo abordado en los comités se debe constatar en las correspondientes actas.

Si en su conjunto hay más de 100 trabajadores, además de los comités, se genera un departamento de prevención de riesgos de faena. "Lo más importante es la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad en el trabajo, de manera de asegurar que las actividades realizadas en materia de prevención de riesgos sean sistemáticas y permanentes, permitiendo mejoras continuas a través del tiempo", detalla Cares.

Para los especialistas, implementar el tema de seguridad, llevando además controles públicos y documentados, facilita la gestión de una cultura de este tipo en las compañías subcontratistas y permite su integración en las principales. "Muchas empresas han puesto exigencias para que las subcontratistas efectivamente trabajen para ellas y esta vinculación ha ido generando una especie de círculo virtuoso dado que las empresas subcontratistas que no cumplan con los requisitos no obtienen los contratos. Eso las "obliga" a mejorar esas áreas ya que si no tengo un buen desempeño, quedo fuera", explica Cares. En la misma línea, Olmos también cree que este círculo virtuoso puede ayudar a seguir avanzando hacia una mayor "profesionalización" del tema y que es algo que no solo se da en el sector construcción. "La competencia se da en todas las áreas: construcción, minería, manufactura, transporte. La exigencia permite mejorar la productividad en los procesos y da la tranquilidad de que los trabajadores estarán frente a riesgos controlados. Se ve a la seguridad como un valor y eso va creando y fortaleciendo la cultura", detalla.

La cultura de seguridad es dinámica y de acuerdo a los entrevistados, habrá dimensiones que probablemente puedan ser acentuadas positivamente por las empresas a través de los contratos. A la larga, lo importante es que los subcontratistas entiendan que preocuparse del tema traerá beneficios de seguridad para sus trabajadores y eso en el mercado, ya que es una carta de presentación segura. ■

## EN SÍNTESIS

→ La ley de subcontratación ayuda a la integración de los subcontratistas en el tema de seguridad, ya que endosa la responsabilidad de la gestión de esta área a la empresa principal para sus trabajadores tanto propios como externos.

→ **Dentro de algunas de las exigencias que debe cumplir la empresa principal está: la creación de un reglamento especial de empresas contratistas, formación de comités paritarios y establecimiento de departamentos de prevención de riesgos en faena.**

→ A su vez, la empresa principal tiene el derecho a informarse acerca del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de su contratista.

→ **Las exigencias en el tema por parte de las empresas principales hacen competir a las subcontratistas elevando sus estándares de prevención y seguridad, con el fin de obtener los contratos, beneficiando con esto la cultura de seguridad e integridad de sus trabajadores.**



RÁPIDO



RESISTENTE



ECONÓMICO

- 
- Panel Térmico Estructural de alta eficiencia.
  - Gran resistencia a los impactos.
  - Tecnología OSB certificada.
  - Rápido y fácil de instalar.
  - Excelente protección contra los agentes climáticos.

**Termosip**  
Paneles Estructurales Térmicos

Av. América Vespertino Norte 2235 - Fono (562) 22 242800  
[www.termocret.cl](http://www.termocret.cl)