



SR(A) EMPLEADOR(A):

La Superintendencia de Pensiones informa que la nueva Ley N° 20.984, modificó el artículo 17 bis del D. L. N° 3.500, de 1980 en los siguientes términos:

“La calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo producirá efectos ya sea que se desempeñe por trabajadores contratados directamente por la entidad empleadora respectiva o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

Las modificaciones a que hace referencia el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo no afectarán la calificación efectuada, salvo que se acredite que han variado los factores considerados en su evaluación.”.

Estas disposiciones inician su vigencia a contar del 1° de julio de 2017 y establecen que la calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo producirá efectos ya sea que este sea desempeñado por trabajadores contratados directamente por la empresa principal o bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

Es importante destacar que esta nueva regulación será aplicable también a los puestos calificados como trabajo pesado con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley. Esto es si una empresa ya tiene calificada como pesada una determinada labor, y subcontrata su ejecución con un tercero, surge para este último la obligación, a partir del 1° de julio de 2017, de enterar el aporte que exige el artículo 17 bis del DL 3.500, y de retener de su trabajador y enterar la sobrecotización que señala el inciso primero del mismo artículo.

En caso que la calificación sea hecha respecto de la empresa principal con posterioridad a esa fecha, a partir de entonces surge la responsabilidad de enterar las cotizaciones por concepto de trabajo pesado para la empresa subcontratista.

No olvide comunicar esto a sus subcontratistas si usted se encuentra en alguna de estas situaciones. Recuerde que el artículo 183 - B del Código del Trabajo dispone que: *La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.*

Saluda atentamente a usted,

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES