

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRAMITE CONSTITUCIONAL Y REGLAMENTARIO, ORIGINADO EN MOCION DE LAS SEÑORAS GONZALEZ, DOÑA MARTA, Y YEOMANS, DOÑA GAEL, Y DE LOS SEÑORES CUELLO, DON LUIS; GIORDANO, DON ANDRES; IBAÑEZ, DON DIEGO; SANTANA, DON JUAN, Y ULLOA, DON HECTOR, QUE “MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES PARA FORTALECER LA PROTECCION DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS”.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional y reglamentario, iniciado en Moción de las señoras Diputadas y señores Diputados que se indican, contenido en el Boletín N° **17.837-13-1**, sin urgencia.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal concurren, especialmente invitados, las siguientes autoridades y representantes: el señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Ministro del Trabajo y Previsión Social; el señor **Pablo Chacón Cancino**, Subsecretario del Trabajo; el señor **Miguel Zúñiga**, Subsecretario del Trabajo (S); **Sergio Santibáñez Catalán**, Director Nacional (S) de la Dirección del Trabajo; al señor **Cristian Vivar**, Director Nacional del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Afines (SINTEC Chile), el señor **Marcelo Albornoz**, abogado laboralista y ex Director del Trabajo; el señor **Cayetano Núñez**, Doctor en Derecho, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia; el señor **Pablo Bobic**, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); el señor **Mauricio Acevedo Sandoval**, Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Farmacias (FENATRAFAR Chile); el señor **Juan Moreno Gamboa**, Presidente del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores del Holding Walmart Chile (SIL), acompañado por la señora **Bárbara Caro Sepúlveda**, asesora del mismo sindicato; el señor **Rodrigo Mujica**, Director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), acompañado de la señora **Fernanda Bravo**, integrante de la Dirección de Políticas Públicas de dicha entidad, y a los señores **Horacio Fuentes González** y **Erasmó Correa Maldonado**, ambos Consejeros Nacionales de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

I- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en Moción, y se encuentra contenido en el Boletín N° **17.837-13-1**, sin urgencia.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado en general en la sesión ordinaria del día **9 de diciembre de 2025**, por 10 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Gazmuri**, doña Ana María (en reemplazo del señor Cuello) y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Giordano**; **González**; **Ibáñez**; **Santana**; **Sauerbaum**; **Ulloa** y **Undurraga**).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **GIORDANO**, don Andrés, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

Hacen presente las autoras y los autores que el presente proyecto de ley se sustenta en la urgente necesidad de fortalecer el marco normativo chileno en materia de seguridad y salud en el trabajo, alineándose con los estándares internacionales más avanzados y respondiendo a una realidad laboral que exige una protección más eficaz de la vida e integridad de las personas trabajadoras. Al respecto, destacan lo siguiente:

1. Alineación con estándares internacionales en trabajo decente

Chile ha adquirido un compromiso para mejorar las condiciones laborales y tomar medidas para cumplir los estándares internacionales en materia de trabajo decente, el que ha sido conceptualizado por la OIT como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas y todos.

Asimismo, la agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas incluye el trabajo decente bajo el objetivo de desarrollo sostenible número 8, buscando promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Considerando la relevancia de la salud y seguridad para la existencia de trabajo decente, se debe destacar que el Convenio N° 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores es un acuerdo fundamental, el que Chile ha ratificado recientemente. El convenio, que establece las bases mínimas para la protección de los trabajadores, tiene como objetivo principal el asegurar que los

lugares de trabajo, maquinaria, equipos y operaciones que están bajo el control del empleador sean seguros y no representen un riesgo para la salud y la vida de los trabajadores, debiendo el empleador tomar todas las medidas razonables y factibles para garantizar un entorno laboral seguro, protegiendo así a las personas trabajadoras de cualquier peligro.

De esta forma, los últimos sucesos ocurridos en nuestro país, particularmente la lamentable situación acaecida en la mina El Teniente, requiere profundizar los esfuerzos para que trabajar no constituya una amenaza a la vida e integridad de las personas trabajadoras.

2. El marco normativo en materia de salud y seguridad en el trabajo

El artículo 184 del Código del Trabajo establece un deber general de protección, exigiendo al empleador una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo a la persona trabajadora es la base del sistema de protección de la salud y seguridad en el trabajo en nuestro país. De esta obligación deriva un marco normativo general, que se ha además acompañado por otras leyes y reglamentos, donde se ha ido nutriendo de aspectos asociados al ámbito preventivo, debiendo destacarse la actualización de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y asimismo con el Decreto N° 44 de 2023 que aprueba el reglamento sobre la Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Con todo, nunca es suficiente y los hechos recientes así lo demuestran. En ese sentido, resulta necesario profundizar la proactividad de las empresas y un marco sancionatorio que responda a la gravedad de infracciones laborales que terminan exponiendo a los trabajadores a riesgos innecesarios que afectan su salud y seguridad.

La presente iniciativa busca, por lo tanto, fortalecer las garantías que el derecho le entrega a las personas trabajadoras de poder trabajar en condiciones seguras, transformándola en una realidad para todas las personas, estableciendo las herramientas legales necesarias para que tanto el régimen preventivo como el sancionatorio cumplan su propósito de proteger eficazmente a los trabajadores.

3. La realidad de las y los trabajadores chilenos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La reciente tragedia en la División El Teniente de Codelco, donde un accidente cobró la vida de trabajadores, da cuenta aún de la fragilidad del sistema de seguridad laboral actual. Este lamentable suceso no solo generó conmoción a nivel nacional, sino que también evidenció la necesidad de una fiscalización más estricta y de una legislación que impida que este tipo de eventos se repitan. La investigación de este caso, y las explicaciones solicitadas por la Comisión de Minería del Senado, subrayan la falta de un régimen preventivo y sancionatorio verdaderamente eficaz, que además pueda adecuarse a la realidad de la subcontratación.

Si bien la tasa de mortalidad por accidentes del trabajo presenta bajas en la última década (según datos de la SUSESO el 2015 fallecieron 255 personas trabajadoras, mientras que en el 2024 fallecieron 154 personas trabajadoras), es pertinente dar señales respecto a que el incumplimiento de obligaciones laborales que terminan en el fallecimiento de una persona trae consigo sanciones que están a la altura de estas lamentables situaciones.

En este contexto, urge dar respuesta directa a tragedias como la ocurrida, buscando evitar que más familias chilenas sufran la pérdida de sus seres queridos por negligencias y, de ocurrir dicha circunstancia, que se determinen efectivamente a los responsables y se establezcan sanciones ejemplares.

En atención a lo expuesto, el presente proyecto se enfoca en 3 grandes ejes:

1● **Prevención:** Es fundamental fortalecer la gestión de riesgos antes de que ocurran los accidentes en el lugar de trabajo, lo que implica la obligación legal de los empleadores de identificar, evaluar y controlar los riesgos. Con todo, se busca incorporar mayores herramientas que sirvan de resguardo en materia de prevención de riesgos, y asimismo fortalecer la respuesta ante el riesgo que podría ocurrir con ocasión del trabajo.

2● **Correcciones de conductas:** Se busca establecer sanciones y multas que sean proporcionales a la gravedad de la falta y a la capacidad económica de la empresa, para que el incumplimiento no sea más rentable que el cumplimiento de la norma. En definitiva, se busca evitar que la conducta se repita por parte del empleador y que se adecue nuestro sistema sancionatorio a la realidad económica de las empresas.

3● **Mayores garantías para las personas trabajadoras:** La seguridad y salud en el trabajo son derechos inherentes a la persona, debiendo reforzar el rol de las organizaciones sindicales por medio de una mayor presencia en los lugares de trabajo con el fin de poder garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras en la materia.

III.- CONTENIDO DE LA MOCION

La moción presentada por las y los autores proponía las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

a) Garantías asociadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

1. Obligación de fijar un responsable único en la empresa de gestionar aspectos asociados a la salud y seguridad en el trabajo frente a las personas trabajadoras y otras entidades empleadoras.

Como es el caso de que se exige en las empresas la determinación de ejecutivos o personas ante las cuales los trabajadores pueden formular las consultas, se propone incorporar la existencia de un encargado de la

gestión y seguridad en el trabajo, que además tenga un rol coordinador y unifique directrices especialmente en regímenes laborales como la subcontratación.

2. Fortalecimiento del artículo 184 bis. Paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Se propone incorporar en el artículo 184 bis del Código del Trabajo la posibilidad que, ante un riesgo grave e inminente, las organizaciones sindicales puedan dar aviso a las personas trabajadoras para ejercer su derecho y avisar al empleador de la acción dentro del menor tiempo posible.

Asimismo, el empleador estará obligado a informar a las organizaciones sindicales ante riesgo grave e inminente, además del aviso que debe entregar a las personas trabajadoras.

3. Derecho de denuncia anónima sobre aspectos relacionados a la salud y seguridad en el trabajo.

Con el fin de entregar mayores herramientas para las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, y en el entendido que muchas veces éstas se limitan a denunciar por temor a represalias, se propone incorporar la obligación del empleador de establecer un protocolo de denuncia anónima de aspectos asociados a salud y seguridad en el trabajo, lo que permitirá que existen mayores garantías en relación con el cumplimiento de la norma.

4. Formular propuestas y consultas en esta materia por las organizaciones sindicales, teniendo la obligación las empresas de responder en forma pública.

Se busca incorporar en el artículo 155 del CT el poder formular propuestas y consultas en materias de salud y seguridad en el trabajo por parte de las organizaciones sindicales, especialmente a propósito de las disposiciones del reglamento interno, las que podrán dirigirse al encargado de salud y seguridad encontrándose la empresa obligada a responder.

Lo anterior se funda en la complejidad de las materias reguladas y que la ejecución de las normas en esta materia es permanente y requieren una revisión constante respecto a la realidad de cada uno de los lugares de trabajo.

b) En materia de Subcontratación

a. Encargado de la gestión en materias de salud y seguridad en el trabajo en régimen de subcontratación asume el deber de coordinación.

Esta propuesta se incorpora a propósito que, al existir un encargado en la materia por empresa, en el caso del régimen de subcontratación, este también sea quien coordine a las empresas contratistas, y asimismo tenga el deber de resolver las inquietudes de las organizaciones sindicales.

Para efectos de lo anterior, se propone incorporar un nuevo artículo 184 ter al Código del Trabajo.

b. Uniformidad de la gestión de riesgos según tipo de contratación.

Se incorpora la obligación de uniformar la gestión de riesgos a propósito que se busca equiparar los derechos de las personas trabajadoras que se encuentran desarrollando sus funciones en un mismo lugar de trabajo sin perjuicio que se encuentren contratadas por distintos empleadores.

Actualmente existe una larga lista de casos en régimen de subcontratación donde existe una categorización de trabajadores, lo que, en aspectos básicos y esenciales como la entrega de elementos de protección personal, debe exigirse que sea de una manera uniforme en razón de que se encuentran expuestos ante los mismos riesgos.

Además de este tipo de instrumentos, también deben encontrarse en igualdad de condiciones en materias mínimas como lo es el acceso de información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y salud, la formación apropiada en ámbito de la seguridad y salud para que las personas trabajadoras identifiquen los riesgos que entrañan sus labores, entre otros.

c. Gestión de riesgos exclusivo de la empresa principal en el caso de funciones del giro principal, impidiéndose la delegación en terceros de peligros asociados a funciones en dicho ámbito.

En atención a que el giro principal de la empresa forma el núcleo o esencia de mayor conocimiento que tiene el empleador sobre los servicios laborales y, en consecuencia, de los riesgos inherentes y las medidas preventivas adecuadas, se establece el deber de asumir directamente la responsabilidad respecto de las funciones que realicen las personas trabajadoras en dicho ámbito de acción.

d. Modificaciones en materia de derecho de información de las empresas principales

Sin perjuicio que el actual artículo 183-C dispone el derecho de la empresa principal de solicitar información a la contratista respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, se establece la obligación de solicitud de información respecto al cumplimiento de normas que tengan que ver con materias de salud y seguridad en el trabajo, teniendo como fin principal explicitar la obligación del artículo 183-E (deber de protección de la empresa principal). Asimismo, frente a accidentes laborales que se generen en régimen de subcontratación siempre existirá responsabilidad solidaria.

En definitiva, sería una obligación por parte de la contratista de informar y un deber también de la empresa principal de requerir la información.

c) Garantías para las organizaciones sindicales

a. Posibilidad de los sindicatos de utilizar medios institucionales para comunicarse con los trabajadores lo que permita alertar en situaciones de peligro y fijación de plazo de respuesta ante solicitudes y/o planteamientos en materias de salud y seguridad en el trabajo que realicen al empleador.

Se busca otorgar a las organizaciones sindicales la posibilidad de utilizar los medios de comunicación de la empresa para informar a los trabajadores. También se propone la creación de un canal de comunicación permanente con el empleador, obligando a la empresa a responder en un plazo no mayor a 15 días sobre el fondo de las solicitudes de información y sugerencias en materia de salud y seguridad. El incumplimiento de la empresa será constitutivo de práctica antisindical.

b. Derecho de los representantes de los trabajadores de ingresar a dependencias de la empresa, siendo deber del empleador proporcionar los elementos de protección personal y las capacitaciones asociadas.

Para garantizar la labor de vigilancia de los dirigentes sindicales en materia de salud y seguridad, el proyecto de ley reconoce formalmente el derecho que tienen al libre acceso a los lugares de trabajo, e incorpora el derecho a recibir transporte y equipos de protección personal cuando sea necesario, acceder a la documentación relevante en materia de salud y seguridad, sin perjuicio de las habilitaciones que les otorguen sus afiliados. La negativa de la empresa será considerada práctica antisindical.

d) Sanciones laborales

a. Establecimiento de sanción especial asociada a la capacidad económica de las empresas.

Actualmente el artículo 505 bis establece la graduación del tamaño de las empresas en razón de la cantidad de personas trabajadoras que la conforman, en tanto el artículo 506 determina el sistema de multas por los incumplimientos a la normativa laboral, en razón de este criterio, lo que no se condice con las ganancias de éstas, existiendo empresas que tienen una alta tributación y que según este artículo tienen sanciones más bajas y junto con ello multas de bajo costo a propósito del número de trabajadores.

Es por lo anterior y, además, siguiendo la línea de fortalecer la protección de la salud y seguridad, resulta necesario ajustar el monto de las multas según la calificación de tamaño de empresa establecida en la ley N° 20.416, esto es por la cantidad de ingresos anuales que la empresa tenga por ventas, servicios y otras actividades del giro, lo que se condice con el carácter de la multa que establece una obligación de pago de dinero ante el incumplimiento.

b. Gravedad de la infracción y reincidencia para el aumento de sanciones.

Se propone agregar que infracciones en materia de salud y seguridad serán siempre gravísimas para determinar el valor de la multa, aspecto que se condice con la relevancia de sancionar de forma severa este tipo de incumplimientos.

Por otro lado, para efectos de la procedencia de sanciones derivadas de incumplimientos en materia de salud y seguridad, y bajo el supuesto que estas se entienden de la misma naturaleza, se propone considerar la reincidencia para que la sanción correspondiente pueda aumentarse. Para estos efectos, la reincidencia comprenderá todo incumplimiento a la normativa asociada a la materia que se desarrolle en un plazo de dos años contados desde la primera sanción en que incurra el empleador, duplicándose la sanción por cada infracción cursada en dicho periodo.

c. Aumento de indemnización en caso de accidentes graves o fatales.

Un aspecto importante que considerar es el establecimiento de medidas en la nuestra norma laboral que busque reparar en parte el daño que se provoca a propósito de este tipo de hechos que afectan directamente a la persona trabajadora y sus familias.

En este sentido, se propone incorporar como sanción al pago de las indemnizaciones que ya establecen en el Código del Trabajo cuando la persona trabajadora o bien sus legitimados, según el tipo de accidente ejerzan la respectiva acción judicial, que tengan el derecho a que el tribunal ordene un recargo de un 200% de indemnización.

d. Obligación de cierre de faenas en caso de riesgo grave e inminente y reincidencia en el incumplimiento de la normativa en materias de salud y seguridad en el trabajo.

Actualmente la Dirección del Trabajo tiene la posibilidad de ordenar la suspensión inmediata de las labores cuando exista un peligro grave e inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras. Asimismo, puede establecer la clausura cuando se ejecuten trabajos con infracción a la legislación laboral (artículo 28 inciso primero del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Por lo anterior, en el caso de situaciones que constituyan un peligro inminente para la salud o vida de las personas trabajadoras es importante reforzar que la prevención de los riesgos en estas materias resulta crucial al momento de ejercer las labores, procediéndose a establecer la obligación de clausura. Asimismo, también será obligatorio en caso de reincidencia de incumplimiento de normativa asociada a seguridad y salud de las personas trabajadoras, fijando reglas para su determinación.

e) Sanciones penales

Se propone incorporar modificaciones a propósito de las conductas asociadas al actuar negligente de los empleadores y su incumplimiento en materia de salud y seguridad en el trabajo y la configuración potencial de delitos.

Es importante señalar que a nivel internacional existen países que tienen una normativa especial en la materia, estableciendo delitos particulares en el contexto de la relación laboral a propósito de:

- 1● Riesgo asociado a la salud y seguridad
- 2● Agravantes asociados al comportamiento laboral de los empleadores para efectos de la investigación de delitos asociados al contexto de accidentes del trabajo.
- 3● Obligación del empleador de informar en caso de accidente fatal o de lesiones graves producto del accidente.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 302 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto tiene por objeto introducir modificaciones al Código del Trabajo y otras leyes, específicamente en materia de salud y seguridad en el trabajo, garantizando la protección de las personas trabajadoras por medio del fortalecimiento del régimen preventivo y sancionatorio en materia laboral.

El proyecto de ley, que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social propone aprobar, está compuesto por 3 artículos permanentes.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal concurren, especialmente invitados, las siguientes autoridades y representantes: el señor **Giorgio Boccoardo Bosoni**, Ministro del Trabajo y Previsión Social; el señor **Pablo Chacón Cancino**, Subsecretario del Trabajo; el señor **Miguel Zúñiga**, Subsecretario del Trabajo (S); **Sergio Santibáñez Catalán**, Director Nacional (S) de la Dirección del Trabajo; al señor **Cristian Vivar**, Director Nacional del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Afines

(SINTEC Chile), el señor **Marcelo Albornoz**, abogado laboralista y ex Director del Trabajo; el señor **Cayetano Núñez**, Doctor en Derecho, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia; el señor **Pablo Bobic**, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); el señor **Mauricio Acevedo Sandoval**, Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Farmacias (FENATRAFAR Chile); el señor **Juan Moreno Gamboa**, Presidente del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores del Holding Walmart Chile (SIL), acompañado por la señora **Bárbara Caro Sepúlveda**, asesora del mismo sindicato; el señor **Rodrigo Mujica**, Director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), acompañado de la señora **Fernanda Bravo**, integrante de la Dirección de Políticas Públicas de dicha entidad, y a los señores **Horacio Fuentes González** y **Erasmus Correa Maldonado**, ambos Consejeros Nacionales de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

VI.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto disposiciones que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda, por no incidir ninguna de ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VII.- DISCUSIÓN GENERAL

El proyecto en Informe inició su tramitación en la sesión ordinaria del día **30 de septiembre del año 2025**, con la presencia del señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Ministro del Trabajo y Previsión Social, junto al señor **Sergio Santibáñez Catalán**, Director Nacional (S) de la Dirección del Trabajo.

En la ocasión, el diputado señor **Giordano**, en su calidad de autor, expuso los fundamentos del proyecto, destacando la persistencia de accidentes laborales fatales en sectores como minería, construcción, transporte y salmonicultura, especialmente en régimen de subcontratación, lo que revela fallas de supervisión y prácticas reiteradas de contratistas. Sostuvo que el marco normativo vigente resulta insuficiente y que se requiere fortalecer la prevención y sanción, en línea con el Convenio N° 155 de la OIT recientemente ratificado por Chile.

Explicó que la iniciativa busca establecer un encargado de gestión de salud y seguridad en las empresas, reforzar el derecho de paralización de faenas por riesgo grave e inminente con participación sindical, crear un canal de denuncia anónima, y garantizar condiciones equitativas de seguridad en toda la cadena de subcontratación. Asimismo, amplía las facultades sindicales para formular consultas y fiscalizar, ajusta las sanciones en función de la facturación anual de las empresas, endurece la reincidencia con duplicación progresiva de multas y clausura obligatoria de faenas en caso de peligro inminente, e incorpora sanciones penales frente a conductas negligentes del empleador en materia de salud y seguridad laboral.

Terminada la presentación, la diputada señora **Ossandón** consultó por la necesidad y alcance del proyecto, señalando que muchas materias ya existen

(prevencionistas, coordinadores, comités paritarios y sistemas con contratistas) y pidió precisar si se trata de meras repeticiones o de nuevas atribuciones; cuestionó la facultad que se reconoce a las organizaciones sindicales para alertar y eventualmente paralizar faenas por riesgo, su coordinación con la potestad del empleador y con el comité paritario, el carácter “público” de las respuestas del empleador en seguridad y salud, el universo de aplicación (si se orienta solo a grandes empresas o también a pymes y a qué sectores) y los resguardos para evitar un uso instrumental en contextos de negociación colectiva, así como la responsabilidad del coordinador ante incidentes.

El diputado señor **Giordano** respondió que, pese a la institucionalidad vigente, persisten fallas graves: los comités paritarios carecen de efectos vinculantes y la figura nueva del “encargado de gestión de salud y seguridad” introduce responsabilidad legal, representación frente a la autoridad y sindicatos, un protocolo de denuncia anónima y la coordinación obligatoria a lo largo de la cadena de subcontratación para homologar condiciones; precisó que la iniciativa aplica transversalmente y que las sanciones/multas se adecúan a la capacidad económica (facturación), y que el mal uso de la paralización está sancionado, reforzándose la protección colectiva ante riesgos inminentes.

El diputado señor **Undurraga** valoró el impulso reflexivo del proyecto, advirtiendo “luces amarillas” por siniestralidad en minería, transporte y construcción; planteó distinguir qué brechas son de regulación y cuáles de gestión/implementación (considerando la reciente dictación del DS N° 44), y explorar diferencias por tamaño de empresa y eventuales ajustes en el régimen de mutualidades para fortalecer la prevención.

El señor **Santibáñez**, Director Nacional (S) de la Dirección del Trabajo, explicó que el proyecto fortalece el rol fiscalizador de la institución al modificar el marco sancionatorio del Código del Trabajo. Destacó la incorporación de criterios económicos (ventas anuales) para clasificar empresas en el artículo 505 bis, la calificación como gravísimas de todas las infracciones en seguridad y salud laboral con duplicación de multas en caso de reincidencia, y la introducción de la clausura como sanción, hoy inexistente en el Código. Hizo presente que las sanciones actuales, limitadas a un máximo de 60 UTM, resultan ineficaces para medianas y grandes empresas, lo que ha sido constatado por la OIT, la OCDE y estudios internos de la DT.

Agregó que el proyecto permite a las organizaciones sindicales aportar antecedentes en casos de reincidencia, reforzando la fiscalización preventiva y proactiva frente a riesgos graves. Presentó cifras de 2022 a la fecha: 8.256 accidentes graves y fatales; 42.703 denuncias de trabajadores y 3.534 de sindicatos en materia de seguridad y salud; 82.033 fiscalizaciones realizadas, con 29.970 multas aplicadas. Indicó, además, que el involucramiento sindical en instrumentos internos de seguridad sigue siendo bajo, lo que refuerza la necesidad de establecer canales de participación vinculante en esta materia.

La diputada señora **Ossandón** reiteró sus dudas respecto de la eventual redundancia normativa en el proyecto, señalando que ya existen figuras como los encargados de seguridad, comités paritarios y coordinadores, y preguntó si no se estaría repitiendo lo vigente. También solicitó la opinión sobre la nueva facultad de

clausura, advirtiendo que podría generar impactos inmediatos en la continuidad de la empresa y en la vida de los propios trabajadores.

El diputado señor **Undurraga** coincidió en el riesgo de superposición de normas y roles, destacando que el problema de fondo es la persistencia de accidentes fatales, lo que plantea la disyuntiva entre fortalecer la regulación o la gestión. Agregó que la discusión excede al Código del Trabajo e involucra también a la SUSESO y a las mutualidades, y preguntó al Ejecutivo cuánto de lo pendiente corresponde a gestión y cuánto a regulación, sugiriendo abrir un espacio de acuerdo en la Comisión si hay voluntad política.

El diputado señor **González** enfatizó que la solución no siempre está en “más normas”, sino en la capacidad de fiscalización efectiva de la Dirección del Trabajo, la que se ve limitada por dotación y cobertura territorial. Relató su experiencia como exdirector regional, señalando que las normas existen, pero falta aplicarlas y fortalecer los servicios, comparando la situación con la imposibilidad de tener un carabinero en cada esquina.

Por su parte, el diputado señor **Giordano** (Presidente) recalcó que el proyecto se centra en salud y seguridad laboral, y que la clausura se plantea solo para situaciones extremas que comprometen la vida de los trabajadores, sin que pueda anteponerse la lógica comercial a la seguridad. Explicó que la figura del encargado de gestión de salud es nueva, obligatoria y con rol distinto al de los prevencionistas y comités paritarios, al incluir coordinación en cadenas de subcontratación. Finalmente, hizo presente que las grandes empresas concentran la mayoría de las infracciones y sanciones, por lo que el proyecto busca corregir este problema mediante criterios económicos para definir tamaño de empresa y un sistema sancionatorio progresivo y disuasivo.

El señor **Santibáñez** señaló que, como organismo fiscalizador, la Dirección del Trabajo no puede pronunciarse políticamente sobre la clausura, pero sí constatar técnicamente que el actual marco sancionatorio es ineficaz, pues en muchos casos las multas no tienen efecto disuasivo y los empleadores reinciden en las mismas infracciones. Indicó que ampliar el rango de sanciones es positivo, aunque advirtió que los problemas de fiscalización no se solucionan solo con más facultades, sino también con recursos y condiciones logísticas adecuadas, dado que en zonas como Palena o los centros de cultivo se requieren traslados complejos en barco o avioneta. Concluyó que todo esfuerzo por fortalecer la labor inspectiva de la Dirección del Trabajo es valioso para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de las normas de seguridad, salud e higiene en el trabajo.

A su turno, el señor **Boccardo**, Ministro del Trabajo y Previsión Social, destacó que el proyecto aborda materias de gran magnitud vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, y valoró la oportunidad de reforzar la normativa a partir de experiencias recientes y compromisos internacionales, como la ratificación del Convenio 155 de la OIT. Explicó que la iniciativa permite revisar aspectos de coordinación entre empresas mandantes y contratistas, la función de un encargado de gestión en seguridad y salud, el rol de las organizaciones sindicales, y la incorporación de sanciones laborales y penales. Hizo presente la importancia de distinguir qué materias deben estar en la ley, cuáles en reglamentos o doctrina administrativa, y de

fortalecer el diálogo tripartito, que ha sido clave en la política nacional de seguridad laboral y en sectores como la minería.

Agregó que el proyecto representa un avance en aspectos donde la normativa vigente muestra déficits, como la coordinación en cadenas de subcontratación y la efectividad de las sanciones. Señaló que el artículo 184 B, que permite paralizar faenas por riesgo inminente, se ha consolidado en la práctica como herramienta de autocuidado más que como instrumento de presión sindical, y destacó el valor de la participación sindical en fiscalizaciones. Sobre las sanciones, planteó la necesidad de alinear su efecto con el objetivo de inhibir conductas infractoras, dado que en muchos casos las multas no logran corregir prácticas riesgosas. En cuanto a las sanciones penales, indicó que merecen una revisión más detallada por su alcance más allá del ámbito laboral. Finalmente, expresó la disposición del Ejecutivo para revisar con mayor profundidad los contenidos, recoger la opinión de actores técnicos y sociales, y acompañar el debate legislativo para fortalecer la prevención y la protección efectiva de los trabajadores.

Para continuar con el estudio del proyecto, en sesión celebrada el **7 de octubre del año recién pasado**, la Comisión recibió en audiencia al señor **Cristian Vivar**, Director Nacional del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Afines (SINTEC Chile), y al señor **Marcelo Albornoz**, abogado laboralista y ex Director del Trabajo.

En primer lugar, el señor **Albornoz** valoró que el proyecto esté en sintonía con el Convenio 155 de la OIT y con el reciente Decreto Supremo N° 44, pero advirtió que no existe evidencia empírica contundente que justifique una reforma de esta magnitud, salvo la sensibilidad generada por accidentes recientes como el del Teniente. Destacó que los indicadores nacionales de accidentabilidad y mortalidad laboral han mostrado una reducción sostenida en la última década, especialmente tras la tragedia de la mina San José, y que la minería, pese a su exposición a riesgos fatales, mantiene la tasa de accidentabilidad más baja de todos los sectores. A su juicio, toda reforma debe considerar este contexto para evitar sobrerregular sin necesidad.

En cuanto a aspectos técnicos, el expositor cuestionó la creación de un encargado de seguridad y salud en el trabajo, señalando que podría entrar en colisión con figuras ya existentes como los comités paritarios y los delegados de salud y seguridad, incorporados tras el DS 44 y la Ley de Accidentes del Trabajo. Observó además inconsistencias jurídicas en la propuesta de modificar normas del Código del Trabajo que, en rigor, se encuentran reguladas en el ámbito de la seguridad social, como el reglamento interno en salud y seguridad, lo que podría generar duplicidades y choques normativos. En materia de subcontratación, advirtió que el régimen ya está regulado en el artículo 66 bis de la Ley de Accidentes del Trabajo y en el DS N° 76/2007, que establecen un sistema único de gestión para trabajadores propios y externos, por lo que alterar esa lógica podría debilitar un modelo exitoso.

Respecto a la participación sindical, planteó dudas sobre su rol en la identificación técnica de riesgos, pues ello compete a los comités paritarios con facultades fiscalizadoras vinculantes, aunque valoró positivamente los canales de denuncia anónima propuestos, señalando que ya existen experiencias en empresas,

aunque requieren ser evaluados con cuidado por posibles contradicciones con la Ley Karin. Finalmente, expresó reparos sobre la duplicidad que podría generarse en la regulación de la clausura, sugiriendo revisar su incorporación en el Código del Trabajo en paralelo al DFL N° 2, y llamó a precisar mejor la propuesta sobre reincidencia, que confunde la reiteración de infracciones con la calificación de su gravedad.

A su turno, el señor **Vivar** expuso desde la experiencia sindical en el sector de la construcción, destacando que en los últimos años se ha generado un marco normativo abundante en salud y seguridad laboral a partir de la ratificación del Convenio 155 de la OIT y del Decreto Supremo N° 44, al que se suman herramientas como el cuestionario de clima laboral y el protocolo de la Ley Karin. Señaló que no se puede separar productividad de salud y seguridad, pues el trabajo debe entenderse de forma integral, garantizando que los trabajadores vuelvan sanos a sus hogares. En este contexto, hizo presente la importancia de no reducir la discusión a la minería, dado que la subcontratación atraviesa a distintos rubros, incluida la construcción pública, privada, marítima y de infraestructura, donde se presentan serias deficiencias en prevención y cumplimiento normativo.

Relató que, en conjunto con la Cámara Chilena de la Construcción y la Dirección del Trabajo, han impulsado desde 2022 un programa de fiscalización que ya ha alcanzado más de 10.000 obras y 600 empresas, elaborando informes que confirman problemas recurrentes en prevención, conductas inseguras y falta de garantías efectivas para trabajadores y comités paritarios. Afirmó que la accidentabilidad, aunque en descenso, suele ocultarse por razones económicas, y que la repetición de incidentes menores suele terminar en tragedias graves o fatales. Enfatizó que la prevención debe tener mayor relevancia frente al enfoque punitivo, pues muchas veces al empleador le resulta más barato pagar una multa que corregir las fallas.

Finalmente, sostuvo que es necesario un cambio cultural tanto en empleadores como en trabajadores, fortaleciendo la participación sindical como instancia con mayor experiencia práctica que los comités paritarios en la identificación de riesgos. Planteó que la capacitación y certificación de competencias laborales debiera integrar contenidos de seguridad, y que dentro de las empresas debe existir un nivel de gestión presupuestaria que evalúe y financie medidas correctivas en salud y seguridad, más allá de las utilidades o de la producción. A modo de cierre, sostuvo que tragedias como las ocurridas en El Teniente o en la división Radomiro Tomic de Codelco evidencian que, pese a contar con normas avanzadas, sigue faltando voluntad empresarial y mecanismos eficaces para prevenir que los trabajadores pierdan la vida en el trabajo.

La diputada señora **Ossandón** señaló que, a su juicio, la accidentabilidad ha disminuido gracias a una mayor cultura preventiva y a los mecanismos de denuncia existentes, por lo que cuestionó cuál es la verdadera novedad del proyecto, considerando que muchas de las disposiciones ya están en el Código del Trabajo. Preguntó si la diferencia central radica en una mayor participación sindical y si los sindicatos son más eficaces que los comités paritarios en la prevención, además de expresar dudas sobre la facultad de paralizar faenas y los efectos económicos en caso de una aplicación injustificada. Por su parte, el diputado señor

Giordano (Presidente) destacó que las distintas posturas de los invitados y de la comisión enriquecen el debate, solicitando que los expositores remitan por escrito sus respuestas y dejando abierta la posibilidad de convocarlos nuevamente para profundizar la discusión.

Prosiguiendo con el estudio del proyecto, en sesión celebrada el **14 de octubre del año 2025**, la Comisión recibió en audiencia al señor **Cayetano Núñez**, Doctor en Derecho, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia

El profesor **Cayetano Núñez** inició su intervención destacando que la finalidad de toda normativa en seguridad y salud en el trabajo es proteger bienes jurídicos esenciales como la vida y la integridad personal, con un enfoque eminentemente preventivo, no reparador. Recordó que, aunque las estadísticas muestran avances en la reducción de accidentes y enfermedades laborales, la meta de la OIT es la tolerancia cero, lo que obliga a seguir perfeccionando la regulación. Enfatizó que cualquier iniciativa legislativa que fortalezca las normas preventivas es necesaria mientras persistan riesgos y accidentes.

En este contexto, hizo presente la importancia de la cultura preventiva y de la participación activa de trabajadores, sindicatos y empleadores en la gestión de riesgos, pues sin esa conciencia el cumplimiento normativo resulta insuficiente. A su juicio, la prevención debe estar integrada en el proceso productivo y no ser vista como un elemento accesorio. Esta integración, unida al diálogo social y la confianza mutua, contribuye a mejorar las condiciones laborales y la productividad.

Respecto al marco normativo, el señor **Núñez** analizó que el artículo 184 del Código del Trabajo, al exigir “proteger eficazmente” a los trabajadores, es un concepto jurídico indeterminado que puede generar incertidumbre en las empresas. Por ello, consideró valioso que el proyecto y el Decreto Supremo N° 44 orienten a los empleadores sobre el orden de las medidas preventivas (eliminar riesgos, controlarlos y, en último término, paralizar). Señaló que un marco más claro y sanciones actualizadas fortalecen la disuasión frente al incumplimiento.

Finalmente, valoró las propuestas del proyecto en materia de participación sindical, consultas a las empresas y canales de denuncia, que a su juicio complementan la labor de los comités paritarios sin sustituirlos. Destacó que la figura de paralización por riesgo grave e inminente no entrega a los sindicatos la facultad directa de detener faenas, sino que busca apoyar a trabajadores en decisiones difíciles. También consideró relevante el fortalecimiento de la vigilancia en casos de subcontratación y la responsabilidad solidaria de la empresa principal, advirtiendo que estas medidas pueden mejorar la gestión preventiva sin limitar la dirección empresarial si se aplican con buena fe.

Terminada la exposición, el diputado señor **Giordano** (Presidente) solicitó la opinión del profesor respecto de observaciones planteadas en la sesión anterior por el ex director del Trabajo, Marcelo Albornoz. Consultó si la figura del encargado de seguridad y salud en el trabajo colisiona con el delegado del Decreto Supremo N° 44 y con el comité paritario, sobre la pertinencia de legislar sobre

consultas sindicales que, según se sostuvo, ya estarían contempladas en la normativa vigente, y sobre la eventual invasión a la Ley N° 16.744 al incluir disposiciones de seguridad social en el reglamento interno. Asimismo, pidió pronunciarse sobre la suficiencia del régimen de subcontratación actualmente regulado en el artículo 66 bis y el DS N° 76/2007, la posible incorporación de sanciones penales como elemento disuasivo y la idea de que el proyecto también beneficie a las empresas al mejorar la productividad.

El profesor **Núñez** respondió que la normativa propuesta fortalece la protección de la vida e integridad de los trabajadores y, en consecuencia, beneficia tanto a empleados como a empleadores, pues la inversión en prevención tiene retornos positivos. Consideró que el encargado de seguridad que plantea el proyecto no se superpone al delegado ni al comité, sino que cumple funciones distintas como responsable máximo de la empresa en esta materia. Respecto de la subcontratación, valoró la idea de uniformar criterios de prevención y reforzar la vigilancia de la empresa principal sobre contratistas. Finalmente, señaló que la consulta sindical es un elemento novedoso que merece rango legal y no constituye una reiteración del DS 44, estimando que su incorporación puede enriquecer el diálogo preventivo sin limitar la capacidad de gestión empresarial.

Para continuar el estudio del proyecto de ley, la Comisión recibió, en su sesión del **28 de octubre del año 2025**, al señor **Pablo Bobic**, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); al señor **Mauricio Acevedo Sandoval**, Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Farmacias (FENATRAFAR Chile); y al señor **Juan Moreno Gamboa**, Presidente del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores del Holding Walmart Chile (SIL), acompañado por la señora **Bárbara Caro Sepúlveda**, asesora del mismo sindicato.

En primer lugar, el señor **Bobic** señaló que la seguridad y salud en el trabajo es esencial para la sostenibilidad de las empresas y requiere un compromiso compartido entre empleadores y trabajadores. Recordó la evolución positiva de Chile, que redujo la accidentabilidad de 35,3% en 1969 a 2,5% en 2024, proceso en el cual el sector privado participó activamente junto con las mutualidades y el Estado. No obstante, enfatizó que la meta debe ser cero fatalidades, objetivo que exige un esfuerzo constante frente a desafíos como los accidentes de trayecto, las enfermedades profesionales y las nuevas formas de empleo derivadas de la digitalización. En relación con la moción en estudio, sostuvo que los temas de seguridad y salud en el trabajo forman parte de la seguridad social, cuya regulación corresponde en forma exclusiva al Presidente de la República, lo que a su juicio otorga a este proyecto un vicio de inconstitucionalidad. Destacó además que Chile ya dispone de un marco normativo robusto, sustentado en la Ley N° 16.744, el Código del Trabajo, normas administrativas y la ratificación de convenios de la OIT, entre ellos los convenios 155, 176 y 187, así como políticas nacionales generales y específicas para la minería, fruto del diálogo social tripartito. Concluyó que el perfeccionamiento debe avanzar por la vía del diálogo social y la implementación efectiva de los instrumentos vigentes, recordando que empleadores y trabajadores comparten la prioridad de resguardar la vida y seguridad en el trabajo, y que tras el reciente accidente en la mina El Teniente corresponde reforzar la política nacional minera y ajustarla a los aprendizajes obtenidos.

A su turno, el señor **Acevedo** planteó que el debate sobre salud y seguridad no puede reducirse a multas, pues el verdadero objetivo es el cumplimiento efectivo de la ley. Denunció que muchas empresas prefieren pagar sanciones antes que corregir infracciones, afectando directamente la vida y dignidad de los trabajadores y sus familias. Ejemplificó con Farmacias Salcobrand, que paga cientos de millones en multas sin mejoras reales en sus prácticas, y criticó la brecha entre las normas y la realidad laboral, donde persisten condiciones precarias e incluso de seguridad básica. Indicó que las sanciones actuales carecen de efecto disuasivo y comparó con otros ámbitos, como el Código Sanitario, que contempla clausuras por reincidencia. Relató casos de farmacias sin protocolos de seguridad frente a asaltos y riesgos sanitarios, lo que evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores y un Estado que termina financiándose con las multas sin resolver los incumplimientos. Llamó a generar medidas ejemplificadoras que aseguren condiciones laborales seguras y dignas, valoró el proyecto en discusión, pero enfatizó que lo esencial es garantizar que la normativa se cumpla, transparentar a las empresas más infractoras y construir un modelo de largo plazo para un Chile justo y con igualdad de condiciones.

Posteriormente, el señor **Moreno** afirmó que el diálogo social se ha convertido en una herramienta para dilatar soluciones y evitar medidas concretas. Denunció que Walmart concentra un 44% del mercado, lo que le otorga un poder excesivo no solo en lo laboral sino también en precios y logística. Explicó que la organización sindical ha debido recurrir a instancias externas como la Contraloría y la OIT para denunciar incumplimientos de convenios internacionales y normas nacionales que, a su juicio, la Dirección del Trabajo no hace cumplir. Señaló que la primera reclamación presentada ante la OIT en 2023 fue declarada admisible, lo que confirma la seriedad de las denuncias sobre violación a convenios fundamentales como el 187, 122 y 29. Agregó que este año se ingresó una segunda reclamación contra el Estado por no aplicar la figura de la contumacia prevista desde 1967, que permitiría clausurar locales como medida disuasoria. A su juicio, las multas carecen de efecto y el incumplimiento se perpetúa porque los tribunales tardan años en resolver, mientras grandes empresas desobedecen sentencias firmes. Recalcó que no puede haber doble estándar en el cumplimiento de la ley: si los ciudadanos deben obedecer, también las empresas, sin excusas económicas. Recordó la vigencia de la ley 21.595 sobre delitos económicos, que podría aplicarse a casos graves, como el envío de guardias sin capacitación a enfrentar riesgos. Finalmente, advirtió que si es necesario llevar a directivos empresariales a tribunales penales o incluso a la Corte Interamericana, el sindicato está dispuesto a hacerlo para garantizar condiciones laborales seguras y dignas.

Finalmente, la señora **Caro** hizo presente la importancia de fortalecer con eficacia el régimen preventivo y sancionatorio en concordancia con los compromisos de la OIT. Expuso que en el retail persisten deficiencias graves: largas jornadas, bajos sueldos, abuso de horas extraordinarias, alta rotación, multifuncionalidad y un predominio de trabajadoras, lo que genera enfermedades mentales y ausentismo. Valoró que el proyecto avance en subcontratación, participación sindical e indemnizaciones, pero remarcó que el foco debe estar en las infracciones reiteradas, pues las multas actuales son insignificantes frente a las utilidades de las grandes empresas. Recordó que en 2023 se fiscalizaron 114 locales

Líder y se multaron 111, pero los montos fueron apelados y reducidos, resultando ineficaces como disuasión. Denunció que en cuatro años no se ha clausurado ningún supermercado pese a una infraccionalidad del 89%, lo que evidencia la discrecionalidad con que la Dirección del Trabajo aplica la clausura regulada en un decreto de 1967. Propuso que esta medida sea obligatoria, con criterios objetivos y claros, para garantizar igualdad ante la ley y corregir conductas ilegales. Concluyó que las sanciones actuales son solo aparentes y que la demora en la justicia equivale a una negación de derechos.

El diputado señor **Undurraga** señaló que el debate debe enfocarse en cuál es el problema que se busca resolver, distinguiendo entre la prevención en salud y la eficacia de las multas. Indicó que, según los expositores, las sanciones actuales resultan bajas y generan incentivos para infringir la ley. Propuso revisar la experiencia comparada y diseñar mecanismos que hagan más costoso incumplir que cumplir, advirtiendo que dejarlo a discreción administrativa no es la mejor solución.

La diputada señora **Ossandón** planteó la conveniencia de solicitar a la BCN un informe de legislación comparada y propuso invitar a la Dirección del Trabajo para conocer los criterios que utiliza al decidir entre aplicar multas o clausuras, en especial considerando la magnitud y tipo de las empresas involucradas.

El diputado señor **Giordano** (Presidente), coincidió en solicitar a la BCN una actualización de informes y recordó que el proyecto no es inconstitucional pues no modifica prestaciones ni cobertura de la seguridad social. Destacó que las multas actuales no son disuasivas, afectando principalmente a grandes empresas como Walmart y cadenas de farmacias, y sostuvo que la discusión debe avanzar hacia un sistema de sanciones más proporcional. Anunció que propondrá a la Comisión definir un calendario de votación en general y trabajar en una mesa técnica de asesores para afinar los contenidos.

En respuesta, el señor **Bobic** afirmó que el cumplimiento íntegro de la legislación laboral, previsional y de seguridad en el trabajo es una regla básica para hacer empresa y que la CPC no avala incumplimientos ni conductas contumaces; destacó que mejorar la prevención exige trabajo cultural, acompañamiento y coordinación entre todos los actores, recordó que Chile posee un marco normativo amplio (incluida responsabilidad penal de personas jurídicas) y reiteró su posición de que la moción aborda múltiples materias propias de seguridad y salud en el trabajo que, a su juicio, corresponderían a iniciativa exclusiva del Ejecutivo; sobre subcontratación indicó que no observa una relación necesaria entre ser contratista y tener mayor accidentabilidad, y que los esfuerzos deben centrarse en cumplimiento efectivo, conocimiento de las normas y diálogo social tripartito permanente.

Por su parte, el señor **Moreno** sostuvo que el retail es gran empleador y sector sindicalizado, pero con alta vulnerabilidad por mano de obra no calificada; respaldó el proyecto por precisar contumacia y reforzar seguridad en el trabajo, enfatizando que cada accidente implica una vida y que el Estado debe garantizar cumplimiento sin discriminación; planteó que el crecimiento económico requiere respeto estricto del marco legal y que la reciente ley de delitos económicos será una herramienta adicional, de modo que el proyecto en discusión entregue certezas sobre aplicación de multas y activación de clausuras cuando corresponda.

Por último, el señor **Acevedo** valoró la iniciativa y preguntó por qué las empresas prefieren pagar multas en lugar de cumplir y por qué el Estado recauda sin traducirlo en más fiscalización o sanciones ejemplarizantes; advirtió que subir montos puede terminar trasladándose a precios al consumidor, por lo que propuso medidas efectivas como la cancelación del permiso de funcionamiento frente a reincidencias (experiencia del rubro farmacéutico), y reclamó mayor transparencia de la Dirección del Trabajo respecto de datos de multas, señalando que su opacidad genera suspicacias y dificulta corregir el incumplimiento reiterado.

Continuando con el estudio del proyecto de ley, la Comisión recibió en audiencia el día **2 de diciembre del año 2025**, al señor **Rodrigo Mujica**, Director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), acompañado de la señora **Fernanda Bravo**, integrante de la Dirección de Políticas Públicas de dicha entidad, y a los señores **Horacio Fuentes González** y **Erasmó Correa Maldonado**, ambos Consejeros Nacionales de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

En primer término, el señor **Mujica** expuso antecedentes generales sobre la evolución de la seguridad y salud en el trabajo en Chile, indicando que, según cifras de la SUSESO 2024, la cobertura del seguro de la Ley N° 16.744 aumentó desde un 68% en 2015 a un 78% en 2024, alcanzando aproximadamente 7,25 millones de personas protegidas. Asimismo, señaló que la tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo disminuyó de 3,7% en 2015 a 2,5% en 2024. Reconoció que estos avances son relevantes, pero afirmó que persisten desafíos que justifican la discusión del tema en la Comisión. Recordó además que el sistema vigente se encuentra regulado por un conjunto de normas complementarias, entre ellas el Código del Trabajo, la Ley N° 16.744, los Decretos Supremos N° 76 y N° 44, y los Convenios OIT N° 155 y 187.

A continuación, la señora **Bravo** formuló observaciones generales al proyecto, señalando, en primer lugar, que existiría un potencial vicio de inconstitucionalidad, por tratarse de materias vinculadas a la seguridad social, cuya iniciativa es exclusiva del Presidente de la República conforme al artículo 65 N° 6 de la Constitución. Agregó que el proyecto modifica solo el Código del Trabajo, sin alterar la Ley N° 16.744 ni los reglamentos vigentes, lo que podría afectar la coherencia del sistema normativo en su conjunto. Asimismo, advirtió la existencia de inconsistencias y duplicidades con el Decreto Supremo N° 44, la Ley N° 16.744, el propio Código del Trabajo y el Código Penal, sosteniendo que el fortalecimiento de la seguridad laboral pasa más por mejorar la gestión y fiscalización que por crear nuevas obligaciones legales.

En cuanto a las observaciones específicas, cuestionó la creación de una nueva indemnización con recargo del 200% en casos de accidentes graves o fatales, por la falta de claridad sobre su relación con las indemnizaciones ya existentes en el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744, advirtiendo el riesgo de duplicidad de compensaciones. También manifestó reparos a la creación del nuevo encargado de gestión de seguridad y salud, por la eventual superposición con figuras ya reguladas, como el Departamento de Prevención de Riesgos, los expertos de la Ley N° 16.744 y las autoridades establecidas en el Decreto Supremo N° 44.

Respecto del régimen de subcontratación, la señora **Bravo** indicó que varias de las obligaciones que incorpora el proyecto ya se encuentran reguladas, particularmente en los artículos 183-E del Código del Trabajo y 66 bis de la Ley N°

16.744, por lo que se produciría una duplicación normativa. Sostuvo además que no existe evidencia de una correlación directa entre subcontratación y mayor accidentabilidad, citando como ejemplo los sectores mineros y de suministro eléctrico, que presentan altos niveles de tercerización y bajas tasas de accidentes. También expresó reparos a la eventual responsabilidad exclusiva de la empresa principal por los riesgos del giro, por su posible impacto en la subcontratación.

Finalmente, la expositora manifestó críticas a la medida de clausura por reincidencia, por no distinguir la gravedad de las infracciones y por su eventual impacto sobre trabajadores y continuidad empresarial; a la ampliación de atribuciones sindicales por posible duplicidad con organismos técnicos existentes; a la calificación general de las infracciones como “gravísimas”; y al aumento de sanciones penales, por estimar que ya existen tipos penales suficientes en los artículos 490 y 492 del Código Penal, reforzados por la Ley de Delitos Económicos. Concluyó que SOFOFA comparte el objetivo de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, pero estimó que este avance debe realizarse mediante el perfeccionamiento del marco vigente, evitando superposiciones normativas y priorizando la mejora de la gestión y fiscalización por sobre la creación de nuevas figuras legales.

Luego, el señor **Fuentes** manifestó su respaldo al proyecto, sosteniendo que este fortalece las obligaciones de los empleadores para el cumplimiento efectivo de la Ley N° 16.744 y del Código del Trabajo. Señaló que, frente a accidentes graves o fatales, en la práctica los trabajadores y sus familias deben recurrir a largos procesos judiciales para obtener indemnizaciones, por lo que valoró la incorporación de mecanismos que aseguren una compensación efectiva. Asimismo, destacó positivamente la obligación del empleador de responder a consultas, denuncias y propuestas formuladas por las organizaciones sindicales en materia de salud y seguridad dentro de plazos definidos, lo que permitiría establecer un control real sobre las denuncias laborales. Indicó que, de haber existido estas facultades con anterioridad, situaciones como el accidente ocurrido en Rancagua podrían haberse prevenido.

En materia de subcontratación, valoró que el proyecto refuerce la responsabilidad de la empresa principal y garantice igualdad de derechos en salud y seguridad para todos los trabajadores que se desempeñen en una misma faena, sin distinguir el tipo de contrato, corrigiendo discriminaciones entre trabajadores de planta y subcontratados, especialmente en el acceso a elementos de protección personal. También respaldó la obligación de informar a los sindicatos sobre los riesgos de los puestos de trabajo y la facultad de orientar la interrupción de labores cuando exista riesgo grave e inminente, en concordancia con estándares internacionales. Apoyó además la creación de un encargado de salud y seguridad, la implementación de sistemas de denuncia anónima, la entrega obligatoria de información a las organizaciones sindicales y el fortalecimiento de la fiscalización mediante facultades directas de clausura, con resguardo del pago de remuneraciones.

Finalmente, valoró la incorporación de responsabilidad penal frente a conductas negligentes que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores, indicando que la existencia de sanciones efectivas permitiría prevenir hechos graves que hoy quedan sin castigo real. Concluyó que el proyecto fortalece la normativa

vigente, contribuirá a reducir los índices de accidentabilidad y muertes laborales, y estimó que, pese a los avances estadísticos existentes, los niveles actuales de siniestralidad siguen siendo inaceptables.

La diputada señora **González**, doña Marta advirtió sobre la baja sindicalización, las debilidades estructurales de los comités paritarios en faenas y la vulnerabilidad de trabajadores subcontratados, especialmente en minería, ejemplificando con casos de accidentes fatales donde, pese a denuncias reiteradas, no se corrigieron riesgos por razones de ahorro de costos. Planteó que las multas actuales no corrigen conductas, pues las empresas prefieren pagarlas antes que invertir en seguridad, y propuso oficiar para conocer las estadísticas de accidentes fatales de los últimos diez años y cuántos han terminado con responsabilidad penal efectiva.

La diputada señora **Ossandón**, doña Ximena, por su parte, llamó a ser prudentes al extrapolar casos particulares al conjunto del sistema, recordando la mejora de los índices de accidentabilidad, y manifestó dudas sobre la constitucionalidad del proyecto por eventuales materias de seguridad social, preguntando por qué el Ejecutivo no lo ha presentado directamente. Consultó además si se busca indemnización sin juicio, y si el refuerzo de atribuciones sindicales por sobre el comité paritario contribuye realmente a reducir accidentes, señalando que a su juicio el foco debiese estar en sancionar con mayor fuerza la negligencia.

El diputado señor **Giordano** (Presidente) precisó que la iniciativa es de autoría parlamentaria, trabajada desde hace años, y que le interesaría contar con el patrocinio y participación del Ejecutivo en las próximas sesiones. Hizo presente que el proyecto no crea prestaciones ni modifica cotizaciones ni el financiamiento del seguro de accidentes, por lo que, según la Secretaría de la Cámara, no incurre en vicios de iniciativa exclusiva; estimó que las objeciones de inconstitucionalidad levantadas por los gremios empresariales no debieran bloquear la discusión de fondo. Destacó que una parte central de la propuesta consiste en fortalecer el catálogo de sanciones y las facultades de la Dirección del Trabajo frente a la contumacia, así como en alojar en la empresa principal la responsabilidad por los riesgos del giro, sin limitar la subcontratación pero impidiendo que se delegue la responsabilidad en contratistas.

El diputado señor **Undurraga** valoró el propósito de abordar empresas que siguen incumpliendo pese al marco vigente, pero advirtió que el texto, en su estado actual, contiene duplicidades y puede generar confusión normativa; propuso no votar todavía el proyecto en general, depurar aquello que solo duplica normas existentes y concentrarse en dos ejes que consideró rescatables: el fortalecimiento de las alertas y denuncias desde los trabajadores, y la incorporación de figuras penales específicas ante omisiones dolosas en materia de seguridad, siempre diferenciando las penas según la gravedad de los hechos.

Al respecto, el diputado señor **Giordano** (Presidente) acogió la sugerencia de postergar la votación general para la próxima semana, abrir un espacio de trabajo técnico durante el receso e invitar formalmente al Ejecutivo, con el objetivo de llegar a acuerdos sobre los aspectos donde existe diagnóstico compartido, en particular en materia de sanciones y cumplimiento efectivo de la normativa.

El señor **Mujica** reiteró la disposición de SOFOFA a seguir perfeccionando el sistema de seguridad y salud en el trabajo, identificando brechas en gestión, fiscalización y, eventualmente, en la normativa. Señaló que muchas de las nuevas atribuciones que el proyecto entrega a las organizaciones sindicales ya existen en la legislación vigente o recaen en órganos técnicos especializados dentro de las empresas, por lo que, a su juicio, se generan superposiciones de funciones que pueden entorpecer la gestión preventiva. Valoró positivamente mecanismos como las denuncias anónimas, pero advirtió que el conjunto del proyecto contiene duplicidades que generan incertidumbre en las empresas. Respecto del recargo del 200% por incapacidad permanente, indicó que la redacción no define con precisión ese concepto, lo que podría dar lugar a interpretaciones divergentes, y destacó la necesidad de revisar también el rol preventivo de la Dirección del Trabajo, de modo que no actúe solo ex post como órgano fiscalizador una vez ocurrido el accidente.

El señor **Fuentes** explicó que, aunque la Ley N° 16.744 entrega importantes responsabilidades a los comités paritarios (como investigar accidentes y elaborar mapas de riesgo), en la práctica la mayoría de sus integrantes carece de formación y tiempo para cumplir eficazmente esa labor, lo que debilita su rol preventivo. Sostuvo que no ve dualidad entre sindicato y comité paritario, sino una acción complementaria: cuando la organización sindical es fuerte, ambos espacios trabajan coordinadamente en la defensa de la vida y la salud de las y los trabajadores. Reafirmó que la CUT no busca reemplazar la normativa vigente, sino corregir sus falencias, particularmente respecto de empresas que incurren reiteradamente en infracciones y de empleadores negligentes frente a riesgos que terminan en accidentes graves o fatales, para los cuales estima indispensables sanciones punitivas más severas. Finalmente, reconoció que hay empresas que sí priorizan la seguridad y facilitan la capacitación, pero advirtió que ello sigue dependiendo de la sola voluntad del empleador, y relató casos de accidentes mortales originados en decisiones de ahorro de costos, lo que refuerza, a su juicio, la necesidad de fortalecer las sanciones y la eficacia real del sistema.

La Comisión prosiguió con el estudio del proyecto de ley en su sesión de fecha **9 de diciembre de 2025**, ocasión en que recibió en audiencia al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

El señor **Boccardo**, señaló que el Ejecutivo valora el proyecto por cuanto se alinea con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y con otras iniciativas impulsadas por el Gobierno en la materia. Indicó que la moción aborda materias sensibles que han sido discutidas reiteradamente a propósito de accidentes laborales de alto impacto público, por lo que existe disposición del Ejecutivo a acompañar su tramitación, enfatizando la necesidad de un trabajo técnico detallado mediante indicaciones, dado que modifica diversos cuerpos normativos.

En este contexto, expuso que el proyecto se estructura en tres ejes principales: la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, la regulación de la subcontratación con énfasis en la gestión uniforme de riesgos, y el fortalecimiento de las garantías de las organizaciones sindicales en su rol informativo y de acceso a los lugares de trabajo. Asimismo, destacó el fortalecimiento del régimen sancionatorio, tanto en el plano administrativo (considerando la capacidad económica de las empresas y la clausura ante riesgo grave e inminente) como en el plano penal,

mediante la tipificación del actuar negligente del empleador en materia de seguridad y salud.

Respecto de las observaciones formuladas en la tramitación, hizo presente que algunas de las figuras propuestas, como el encargado de seguridad y salud, requieren precisarse para evitar superposiciones con el Decreto Supremo N° 44 y con el rol de los comités paritarios, los que mantienen funciones específicas en prevención e investigación de accidentes. En cuanto a la subcontratación, el Ejecutivo valoró el fortalecimiento de las obligaciones de la empresa principal y la incorporación de responsabilidades solidarias en materia de seguridad y salud, con el fin de reforzar el deber de diligencia y el efecto disuasivo frente a incumplimientos.

Finalmente, el señor **Boccardo** sostuvo que las sanciones administrativas actuales han perdido eficacia disuasiva en algunos sectores, por lo que ve positivo perfeccionar el régimen sancionatorio, incluyendo criterios como la capacidad económica de las empresas, la gravedad del riesgo y el número de trabajadores afectados. Agregó que la sanción penal cumple un rol disuasivo complementario y que debe articularse adecuadamente con la fiscalización administrativa. Concluyó manifestando la disposición del Ejecutivo a colaborar con la Comisión para priorizar los aspectos más relevantes del proyecto y avanzar en una regulación que fortalezca efectivamente la prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

Terminada la exposición, la diputada señora **Ossandón** valoró la exposición del Ejecutivo y la disposición a trabajar indicaciones, pero reiteró sus aprensiones sobre tres puntos que han sido constantes en las audiencias: la discusión sobre un eventual vicio de inconstitucionalidad por eventuales materias de seguridad social; la superposición de funciones entre el nuevo rol que se asigna al sindicato y los comités paritarios, sin exigencias equivalentes de capacitación; y el riesgo de que las facultades sindicales para detener faenas puedan derivar en conflictos o “muestras de poder” más que en una herramienta estrictamente preventiva. Señaló que, en el estado actual del proyecto, no se siente completamente conforme, pues aprecia un énfasis más punitivo ex post que preventivo, aunque manifestó disposición a seguir la conversación y trabajar indicaciones.

El diputado señor **Palma**, por su parte, hizo presente la relevancia de legislar en materia de salud ocupacional, recordando experiencias históricas como los casos de asbesto en Pizarreño y otras industrias, donde hubo ocultamiento de información y “resquicios” empresariales en perjuicio de los trabajadores. Advirtió que muchos trabajadores no se atreven a denunciar o son cooptados por los empleadores, por ejemplo, mediante el pago “en bondad” de prestaciones médicas para evitar alzas de cotizaciones, y reconoció tanto la importancia de cerrar esos espacios de impunidad como el riesgo, planteado por la diputada Ossandón, de que las nuevas herramientas se utilicen como mecanismos de boicot. La propia diputada **Ossandón** precisó luego que, si bien la ley de accidentes del trabajo es antigua, ha tenido numerosas modificaciones relevantes, lo que explica en parte la mejora de los indicadores de accidentabilidad en Chile, sin perjuicio de que siempre es deseable avanzar hacia cero accidentes.

El diputado señor **Giordano** (Presidente) agradeció la presencia del Ejecutivo y reiteró que, a su juicio, el proyecto no presenta vicios de

inconstitucionalidad, pues no crea prestaciones ni modifica cotizaciones ni fórmulas de cálculo en seguridad social, sino que incide en prevención y régimen sancionatorio. Propuso identificar consensos para habilitar una votación en general, mencionando cinco ejes donde observa convergencias: el fortalecimiento del rol y condiciones de los comités paritarios; la necesidad de robustecer también las herramientas de las organizaciones sindicales en salud y seguridad, resguardando que no se utilicen de mala fe; la pertinencia de avanzar en sanciones penales frente a negligencias graves; el aumento de las responsabilidades de la empresa mandante y la homogeneización de condiciones de seguridad entre trabajadores propios y subcontratados; y el fortalecimiento del catálogo de sanciones y multas de la Dirección del Trabajo frente a conductas contumaces. Propuso votar en general el proyecto en la sesión siguiente y dedicar las semanas legislativas de enero a la discusión y elaboración de indicaciones.

El Ministro **Boccardo** destacó que Chile ha recorrido un largo camino en seguridad y salud en el trabajo, con avances importantes, pero con brechas aún significativas en ciertos sectores y en la aplicación de la Ley N° 16.744. Señaló que, a juicio del Ejecutivo, es clave distinguir y articular claramente los roles de comités paritarios y sindicatos: estos últimos han sido, en la práctica, quienes alertan de riesgos inminentes en coyunturas críticas, mientras que los comités cumplen un rol más estructural de prevención. Recordó que el debate sobre el derecho a interrumpir labores (artículo 184 bis) ya enfrentó temores de mal uso que no se verificaron en la experiencia. Reafirmó que el Gobierno no puede restarse de este debate, ofreció sistematizar qué aspectos ya están cubiertos por el Decreto Supremo N° 44 y otras normas, y puso a disposición las capacidades técnicas del Ejecutivo para traducir los acuerdos de la comisión en indicaciones que fortalezcan el sistema preventivo y sancionatorio en salud y seguridad en el trabajo.

Para finalizar, el diputado señor **Giordano** (Presidente) señaló que la iniciativa ha entrado en una etapa propicia para adoptar definiciones, sin perjuicio de continuar con las necesarias conversaciones entre los distintos sectores. Manifestó su plena disposición para facilitar estos diálogos y relevó la importancia de consensuar las diferencias existentes, en particular aquellas planteadas por la oposición, a fin de procesarlas adecuadamente. Indicó que realizará las gestiones necesarias para coordinar, desde el mismo día, un trabajo conjunto entre asesores a través del chat de la Comisión de Trabajo, con el objeto de impulsar la tramitación del proyecto. Añadió que el calendario legislativo exige avanzar con prontitud para evitar dilaciones excesivas, expresando su deseo de que la iniciativa no se prolongue innecesariamente en el tiempo. Finalmente, sostuvo que existe voluntad transversal para avanzar y propuso comenzar de inmediato el trabajo técnico para identificar consensos y disensos, incorporando al Ejecutivo, que ha manifestado su disposición a participar en esta etapa.

La Comisión prosiguió con el estudio del proyecto de ley en su sesión de fecha **16 de diciembre de 2025**, ocasión en la cual el diputado señor **Giordano** (Presidente) informó que, tras reuniones de coordinación entre los equipos legislativos, se identificaron consensos y disensos con el fin de destrabar la tramitación del proyecto e iniciar la discusión en particular. Explicó que se acordó excluir la designación obligatoria de un encargado único de salud y seguridad, mantener el derecho de paralización por riesgo grave e inminente conforme al artículo 184 bis vigente, e incorporar un canal obligatorio de denuncias anónimas. Asimismo, se avanzó en la obligación de las empresas de responder en un plazo de diez días a consultas y

propuestas sindicales, extendiendo dicha obligación a las empresas mandantes respecto de sindicatos de contratistas y subcontratistas, con participación del comité paritario en la validación de propuestas aceptadas. En materia de subcontratación, se acordó homogeneizar condiciones de protección, capacitación e información para todos los trabajadores y establecer la imposibilidad de delegar la responsabilidad por los riesgos del giro esencial, junto con la responsabilidad solidaria en caso de accidentes. También se consensuaron avances en garantías sindicales, como el uso de medios de comunicación de la empresa y el derecho de ingreso de dirigentes sindicales a las faenas con condiciones de seguridad, remitiendo eventuales incumplimientos al régimen de prácticas antisindicales vigente. Respecto del régimen sancionatorio, indicó que existe acuerdo en revisar el alza de multas y su carácter disuasivo, duplicar sanciones por reincidencia y aplicar recargos indemnizatorios en accidentes graves o fatales cuando exista responsabilidad acreditada del empleador. En cuanto a las sanciones penales, señaló que el consenso preliminar apunta a una responsabilidad penal de la empresa y no individual, quedando abierta la discusión para indicaciones.

La diputada señora **Ossandón** valoró el trabajo realizado entre los equipos y planteó la conveniencia de que los acuerdos alcanzados se traduzcan en un texto base del proyecto, de modo que la discusión posterior se concentre en indicaciones sobre una propuesta ya consolidada. Manifestó su disposición a votar en general, destacando la importancia de que los consensos alcanzados queden reflejados formalmente en el articulado para facilitar la etapa siguiente. Al respecto, el diputado señor **Giordano** (Presidente) acogió la solicitud y comprometió el envío de una propuesta inicial que incorpore exclusivamente los acuerdos alcanzados, con el objeto de trabajar técnicamente con los equipos asesores y avanzar en la redacción de las indicaciones.

El diputado señor **Undurraga** destacó la conducción del proceso y el trabajo transversal desarrollado, identificando cinco principios orientadores: (i) resolver un problema real de seguridad laboral; (ii) fortalecer la institucionalidad existente; (iii) evitar duplicidades normativas; (iv) no generar efectos no deseados, como interpretaciones que restrinjan indebidamente la subcontratación; y (v) asegurar viabilidad política mediante acuerdos amplios que permitan la aprobación en la Sala. Señaló que el consenso alcanzado permite votar el proyecto en general, avanzar en indicaciones en el corto plazo y facilitar su despacho dentro de la actual legislatura.

Finalmente, el diputado señor **Giordano** (Presidente) agradeció la disposición de los parlamentarios del oficialismo y de la oposición para buscar fórmulas de acuerdo y manifestó su confianza en que el trabajo realizado permita avanzar de manera sustantiva en la tramitación del proyecto.

-- Sometido a votación en general el proyecto, este fue aprobado por unanimidad, con 10 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Gazmuri**, doña Ana María (en reemplazo del señor Cuello) y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Giordano**; **González**; **Ibáñez**; **Santana**; **Sauerbaum**; **Ulloa** y **Undurraga**.)

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

En su sesión de fecha **6 de enero de 2026**, la Comisión inició el estudio en particular del proyecto de ley, cuyo texto se transcribe a continuación, ocasión en la cual el señor Giordano presentó un conjunto de indicaciones que luego fueron retiradas al lograrse un consenso transversal entre los integrantes de la Comisión, que encargaron su redacción a un grupo de asesores parlamentarios con el compromiso de ser votadas en la sesión del día 20 de enero en curso.

El texto del proyecto de ley sometido al estudio y discusión en la Comisión dice lo siguiente:

PROYECTO DE LEY:

Artículo 1. Incorporase las siguientes modificaciones DFL N°1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo,

1) Para reemplazar el N°6 del artículo 154 por el siguiente: “6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento y del encargado de salud y seguridad de la empresa ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.”.

2) Para incorporar un inciso segundo en el artículo 155, del siguiente tenor:

“En caso de aquellas disposiciones del reglamento interno asociadas a materias de salud y seguridad en el trabajo, las organizaciones sindicales podrán formular consultas, denuncias y propuestas de mejora al encargado de salud y seguridad, encontrándose el empleador obligado a responder fundadamente en un plazo no superior a 10 días.”.

3) Para agregar un inciso segundo al artículo 161 bis, del siguiente tenor:

“No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las otras indemnizaciones a que pueda tener derecho la persona trabajadora o sus legítimos sucesores, en caso de accidentes de trabajo graves que ocasionen incapacidad permanente al trabajador o su fallecimiento, según corresponda, esta o estos tendrán derecho como consecuencia del tiempo de prestación de servicios, el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, con un recargo del doscientos por ciento. Se considerará que han prestado servicios durante un año a aquellas personas cuyas funciones se desarrollaron por un periodo de tiempo inferior.

En caso de accidente grave que ocasione incapacidad permanente la persona trabajadora además podrá solicitar que se declare el derecho a las indemnizaciones mediante el procedimiento establecido en el

artículo 171 del presente Código, las que se recargarán con el porcentaje a que refiere el inciso anterior.”.

4) En el artículo 183-C, agrégase el siguiente inciso final: “Adicionalmente, en lo referido a materias de salud y seguridad en el trabajo, la empresa principal deberá requerir a la contratista los antecedentes que acrediten el cumplimiento íntegro de sus obligaciones, encontrándose esta última obligada a remitirlos dentro del plazo de cinco días. Con todo, la empresa principal será solidariamente responsable respecto a las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales de las consecuencias jurídicas derivadas de los incumplimientos de obligaciones laborales en materia de salud y seguridad.”.

5) En el artículo 183-E, agregase el siguiente inciso cuarto y quinto, nuevo, del siguiente tenor:

“Con todo, a través del encargado de gestión de salud y seguridad a que refiere el artículo 184 ter, la empresa principal deberá garantizar que las personas trabajadoras que se desempeñan en la misma obra o faena, sin distinguir su tipo de contratación y empleador, gocen de sus derechos en materia de salud y seguridad en igualdad de condiciones, especialmente en lo que respecta a elementos de

protección personal, derecho a saber, y en general, todas aquellas obligaciones relativas a esta materia. El encargado de la empresa principal deberá uniformar el cumplimiento de estas obligaciones a través de la coordinación con los encargados de gestión de salud y seguridad de las empresas contratistas y subcontratistas.”

Sin perjuicio de lo anterior, el dueño de la obra, empresa o faena será responsable exclusivo de los riesgos laborales que se generen como consecuencia de las funciones del giro principal de la empresa, no pudiendo recaer la prestación de estos servicios en dependientes de otros empleadores.”.

6) En el artículo 184 bis:

a) En el inciso primero literal a), entre las palabras “afectados” y “sobre” la siguiente frase:

“, incluyendo a las organizaciones sindicales existentes en la empresa,”.

b) Agregase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto y así sucesivamente:

“Asimismo, las organizaciones sindicales de la empresa podrán informar a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de un riesgo grave e inminente para la vida y salud de éstas, quienes podrán ejercer el derecho a interrumpir sus labores en conformidad al inciso anterior.”.

7) Agregase el siguiente artículo 184 ter, del siguiente tenor:

“Artículo 184 ter.- Para el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, el empleador deberá nombrar a un encargado de gestión de salud y seguridad en el trabajo, quien tendrá las facultades del artículo 4 de este Código y representará al empleador para todos los efectos legales en el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad.

Adicionalmente, el empleador deberá establecer un protocolo de denuncia anónima en que las personas trabajadoras reportarán riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Dichas denuncias serán registradas y resguardadas por el encargado de gestión de salud y seguridad a través de mecanismos fidedignos, debiendo impedir alterar su contenido y permitir su acceso a la Dirección del Trabajo. Cualquier medida tendiente a establecer la identidad de la persona denunciante será considerada represalia para todos los efectos legales.

En el caso del régimen laboral dispuesto en el Título VII, Párrafo 1° de este Código, las organizaciones sindicales de las empresas

contratistas y subcontratistas podrán formular consultas y solicitudes al encargado de gestión de salud y seguridad en el trabajo de la empresa principal en conformidad al artículo 155 de este Código.”.

8) Agrégase el siguiente artículo 220 bis, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo 220 bis.- Para efectos del cumplimiento de los fines a que refiere el artículo anterior, los empleadores no podrán obstaculizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y se encontrarán obligados a proporcionar las facilidades necesarias conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Las organizaciones sindicales tendrán derecho a remitir comunicaciones a las personas trabajadoras de la empresa, sin autorización previa. El empleador no podrá impedir dichas comunicaciones y, a requerimiento de la organización sindical respectiva, deberá permitir el acceso y utilización de medios electrónicos para dichos efectos, el que podrá utilizarse para ejercer la facultad establecida en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Asimismo, para efectos de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, las y los dirigentes sindicales podrán acceder libremente a los lugares de trabajo, circunstancia en que el empleador deberá proporcionar los elementos de protección personal y las capacitaciones necesarias en caso de requerirse, en el más breve plazo. Podrán solicitarse las capacitaciones necesarias con antelación, y en cualquier momento, para efectos de poder ingresar con posterioridad a los lugares de trabajo en que resulten exigibles.

En las faenas que por su tamaño requieran de medios de transporte para desplazarse, el empleador deberá proporcionar dichos elementos para facilitar la labor de los y las dirigentes sindicales. Adicionalmente, se encontrarán habilitados para solicitar documentación en materia de salud y seguridad e información específica de sus afiliados respecto a la que se haya otorgado autorización para su acceso.

En el caso del régimen laboral del Título VII Párrafo 1° de este Código, las obligaciones señaladas precedentemente serán aplicables tanto a la empresa principal, como a las empresas contratistas o subcontratistas, respecto de las organizaciones sindicales existentes en cualquiera de ellas.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como entorpecimiento en el funcionamiento de la organización sindical respectiva y constituirá una práctica antisindical en conformidad a lo dispuesto en el artículo 289 de este Código.”.

9) Para agregar un inciso tercero y cuarto al artículo 505 bis del siguiente tenor:

“Con todo, para la determinación de sanciones de multa, se considerarán microempresas aquellas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no hayan superado las 2.400 unidades de fomento en el último año calendario; pequeñas empresas, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 2.400 unidades de fomento y no exceden de 25.000 unidades de fomento en el último año calendario; medianas empresas, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 25.000 unidades de fomento y no exceden las 100.000 unidades de fomento en el último año calendario; y gran empresa, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 100.000 unidades de fomento en el último año calendario.

Para la determinación del tamaño de empresa a que refiere el inciso precedente se estará a los doce meses tributarios del año calendario inmediatamente anterior.”.

10) Para agregar en un inciso segundo y tercero al artículo 506 quater del siguiente tenor:

“Con todo, el incumplimiento de obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo deberán clasificarse siempre como gravísimas.

Sin perjuicio de la clasificación a que refiere este artículo, adicionalmente el monto de la sanción laboral deberá duplicarse en caso de reincidencia del empleador. Se configurará la reincidencia cuando la infracción se comete nuevamente dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la multa. Las obligaciones en materia de salud y seguridad se considerarán de la misma identidad para configurar la reincidencia y la procedencia de lo dispuesto en el artículo anterior.

Con todo, si dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la sanción duplicada a que refiere el inciso anterior, vuelve a incurrir una o más veces en la infracción respectiva, la sanción se duplicará considerando el monto de la última sanción efectivamente cursada”

11) Para agregar un artículo 506 quinquies nuevo del siguiente tenor:

“Artículo 506 quiquies.- Sin perjuicio de las facultades de los inspectores del trabajo en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Fuerza de Ley N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o la normativa que lo reemplace, en caso que el empleador sea reincidente dentro del periodo de un año en el incumplimiento de obligaciones de salud y seguridad, será sancionado con la clausura de la empresa por el plazo mínimo de cinco días hábiles, y se podrá proceder a su levantamiento solo cuando se acredite la corrección de la infracción y la puesta en marcha de un sistema de gestión y salud en el trabajo.

La medida establecida en el inciso precedente se aplicará además al empleador sancionado reiteradamente por cualquier incumplimiento de la normativa laboral,

dando cuenta de una conducta contumaz, o que persista en su negativa para subsanar la infracción, sin perjuicio del plazo dispuesto en el artículo 506 bis del Código del Trabajo para las empresas que correspondan. Se considera que un empleador tiene una conducta contumaz cuando ha sido sancionado en más de tres meses consecutivos por distintas infracciones.

El periodo de clausura se entenderá trabajado para todos los efectos legales y el empleador deberá cumplir íntegramente con sus obligaciones en materia de remuneración y otros estipendios que no detenten dicha calidad, los que deberán continuar enterándose a las personas trabajadoras. En el caso que la remuneración tenga un componente variable, se determinará de acuerdo con el promedio de los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, deberán suspenderse las faenas por parte de los Inspectores del Trabajo en caso que se constate la existencia de un riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras, procediendo a su reanudación solo cuando se acredite que las funciones se desempeñarán en condiciones seguras y adecuadas. El tiempo en que una determinada faena se encuentre suspendida se entenderá para todos los efectos legales trabajados y las remuneraciones y estipendios que no tienen dicha naturaleza, deberán enterarse conforme a lo dispuesto en el presente artículo.”.

Artículo 2°. Incorporase las siguientes modificaciones al Decreto Fuerza de Ley N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la dirección del trabajo,

1. Para incorporar un inciso segundo en el artículo 34, del siguiente tenor;

“La organización sindical correspondiente podrá aportar a los Inspectores del Trabajo todos los antecedentes que den cuenta de la gravedad de dichas reincidencias.”

Artículo 3°. Incorporase las siguientes modificaciones al Código Penal,

1. En el libro segundo, título octavo, agregase el siguiente párrafo III ter, nuevo, del siguiente tenor:

“III ter. De los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo

Artículo 403 octies: El empleador, sus representantes legales y quienes, teniendo el deber efectivo de resguardar la seguridad y salud de las personas trabajadoras bajo

su dependencia, omitan en forma dolosa o con negligencia grave, la adopción de medidas de prevención exigibles en materia de salud y seguridad por la normativa vigente, y ello tenga como consecuencia un riesgo grave, cierto e inminente para la vida o la integridad física de las personas trabajadoras, serán sancionados con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo.

Se configurará especialmente esta situación cuando, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, y las personas referidas en el inciso anterior no suspendan las labores de forma inmediata y procedan a la evacuación de las personas trabajadoras. Asimismo, se considerará configurada la conducta cuando se reanuden las labores y no se han garantizado condiciones seguras y adecuadas para la prestación de servicios, conforme a la normativa vigente.

Artículo 403 octies A: Si como consecuencia de la conducta señalada en el artículo precedente se produjere un accidente de trabajo que ocasionare lesiones graves o la muerte de una persona trabajadora, la pena prevista en dicho artículo se aplicará en su grado máximo.

El empleador y los representantes legales de la empresa tendrán la obligación de derivar los antecedentes al Ministerio Público ante la concurrencia de todo accidente de trabajo que cause lesiones graves o la muerte. El incumplimiento de este deber constituirá una agravante especial para la determinación de la pena del respectivo delito asociado.

Artículo 403 octies B: Las penas señaladas en este párrafo podrán aumentarse en un grado cuando el empleador, la persona jurídica o sus representantes legales hubieren sido sancionados, en dos o más ocasiones, por infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, dentro de los doce meses anteriores a la ocurrencia del hecho investigado.

En el caso de los representantes legales y quien actúe como empleador, la agravante procederá únicamente respecto de las infracciones que se hubieren cometido durante los periodos de tiempo en que hubieren ejercido funciones de dirección, administración o supervisión.

Artículo transitorio: La presente ley entrará en vigencia al sexto mes de publicada en el Diario Oficial.

Finalmente, la Comisión, en su sesión de fecha **20 de enero** del año en curso, recibió de manos del grupo de asesores parlamentarios, en cumplimiento del acuerdo adoptado en la sesión anterior, un conjunto de indicaciones que fueron patrocinadas por **las diputadas señoras Cicardini y Ossandón y los diputados señores Giordano; González, don Mauro; Hirsch; Ibáñez; Ulloa y Undurraga**, cuyo texto es el siguiente:

A.- Para reemplazar el artículo 1° del proyecto de ley por el siguiente:

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. Agréganse al artículo 155 los siguientes incisos nuevos:

“En el caso de las disposiciones del reglamento interno asociadas a materias de seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones sindicales podrán formular consultas, denuncias y propuestas de mejora.

El empleador podrá solicitar la opinión técnica del comité paritario sobre dichas materias. Con todo, deberá dar respuesta al sindicato en un plazo no superior a diez días.

Tratándose de denuncias, deberá resguardarse la confidencialidad de la parte denunciante cuando corresponda, sin perjuicio del conocimiento del Comité en lo relativo a la materia y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo denunciadas.”

2. Agrégase al artículo 161 bis los siguientes incisos nuevos:

“No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las demás indemnizaciones, prestaciones o acciones a que pueda tener derecho la persona trabajadora o sus legítimos sucesores, en caso de accidente del trabajo grave que ocasione incapacidad permanente o el fallecimiento de la persona trabajadora, a raíz de la negligencia, culpa o dolo del empleador en el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ésta o éstos tendrán derecho, como consecuencia del tiempo de prestación de servicios, al pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero o segundo del artículo 163.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con ocasión del accidente del trabajo, el derecho a las indemnizaciones señaladas en el inciso precedente se pagará con un recargo del doscientos por ciento.”

3. Agrégase, en el artículo 183-C, los siguientes incisos finales:

“Adicionalmente, en lo referido a materias de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal deberá requerir al contratista y, en su caso, a los subcontratistas, los antecedentes que acrediten el cumplimiento de la normativa aplicable, incluyendo las obligaciones previstas en el artículo 184 de este Código y en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y sus reglamentos. El contratista y los subcontratistas estarán obligados a remitirlos dentro del plazo de cinco días.

Con todo, respecto de los incumplimientos de dichas obligaciones ocurridos en la obra, empresa o faena de la empresa principal, ésta será solidariamente responsable de las consecuencias jurídicas que se deriven, responsabilidad que podrá ser exigida por las personas trabajadoras afectadas y por las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados, salvo que el empleador principal acredite haber ejercido de manera efectiva su deber de control

sobre el cumplimiento de las obligaciones señaladas, conforme a las reglas de la sana crítica y atendida la prueba rendida en el procedimiento laboral respectivo.”

4. Agrégase el siguiente inciso final al artículo 183-E:

“Con todo, la empresa principal deberá garantizar que las personas trabajadoras que se desempeñen en la misma obra o faena, sin distinguir su tipo de contratación y empleador, gocen de sus derechos en materia de salud y seguridad en igualdad de condiciones, especialmente en lo que respecta a elementos de protección personal, derecho a saber y, en general, todas aquellas obligaciones relativas a esta materia. La empresa principal deberá uniformar el cumplimiento de estas obligaciones a través de la coordinación con las empresas contratistas y subcontratistas, dejando constancia escrita tanto de los incumplimientos de estas últimas como de la negativa a implementar las medidas señaladas. Dicha constancia deberá emitirse dentro de cinco días hábiles desde que la empresa principal tome conocimiento del incumplimiento o negativa, y remitirse a las organizaciones sindicales cuando corresponda y a la Dirección del Trabajo.”

5. Agrégase, en el inciso primero, literal a), del artículo 184 bis, a continuación de la palabra “afectados” y antes de la palabra “sobre”, la siguiente frase:

“, incluyendo a las organizaciones sindicales existentes en la empresa,”.

6. Agrégase el siguiente artículo 184 ter:

“Artículo 184 ter.- El empleador deberá establecer un protocolo de denuncia anónima mediante el cual las personas trabajadoras puedan reportar riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Dichas denuncias deberán ser registradas y resguardadas por el encargado de gestión de salud y seguridad a través de mecanismos fidedignos, que impidan alterar su contenido y permitan su acceso a la Dirección del Trabajo.”

7. Agrégase el siguiente artículo 220 bis, nuevo:

“Artículo 220 bis.- Para efectos del cumplimiento de los fines a que se refiere el artículo anterior, los empleadores no podrán obstaculizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y estarán obligados a proporcionar las facilidades necesarias conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Para efectos de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, y especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las y los dirigentes sindicales podrán acceder a los lugares de trabajo en los términos del artículo 255 de este Código. En tal caso, el empleador deberá proporcionar los elementos de protección personal y las inducciones o capacitaciones necesarias, cuando se requieran, en el más breve plazo.

En las faenas que, por su tamaño, requieran medios de transporte para desplazarse, el empleador deberá proporcionar dichos medios para facilitar la labor de las y los dirigentes sindicales. Adicionalmente, éstos estarán habilitados para solicitar documentación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la información específica de sus afiliados respecto de la cual se haya otorgado autorización para su acceso.

En el caso del régimen laboral del Título VII, Párrafo 1°, de este Código, las obligaciones señaladas precedentemente serán aplicables tanto a la empresa principal como a las empresas contratistas o subcontratistas, respecto de las organizaciones sindicales existentes en cualquiera de ellas.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como entorpecimiento del funcionamiento de la organización sindical respectiva y constituirá una práctica antisindical conforme a lo dispuesto en el artículo 289, letra a), de este Código.”

8. *Agrégase, en el artículo 506, el siguiente inciso final:*

“Las infracciones a las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo podrán ser aumentadas hasta en un cien por ciento cuando la Dirección del Trabajo determine, mediante resolución fundada, que dicha infracción ha puesto en grave riesgo la vida o la salud de las personas trabajadoras. Esta resolución será apelable conforme a las reglas generales.”

9. *Agrégase al artículo 506 quáter los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto y quinto:*

“El incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo será considerado como gravísimo cuando, atendidas las circunstancias del caso, implique directamente un riesgo grave para la vida o la salud de las personas trabajadoras, tales como la exposición a productos tóxicos en infracción a las normas reglamentarias, la falta acreditada de mantención básica de infraestructura o la ausencia prolongada de suministro de agua potable, entre otras.

Sin perjuicio de la clasificación anterior, el monto de la sanción de multa deberá duplicarse, mediante resolución fundada, en caso de reincidencia del empleador. Se configurará la reincidencia cuando una misma infracción se cometa nuevamente dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la multa.

Para estos efectos, se entenderá como una misma infracción aquella que recaiga sobre el mismo deber preventivo o medida de control de riesgos.

Con todo, si dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la sanción duplicada el empleador vuelve a incurrir una o más veces en la infracción respectiva, la sanción se duplicará considerando el monto de la última sanción efectivamente cursada.”

10. *Agrégase el siguiente artículo 506 quinquies, nuevo:*

“Artículo 506 quinquies.- Si el empleador incurriere dos veces o más en una misma infracción gravísima en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro del lapso de un año, el tribunal podrá ordenar su clausura hasta por cinco días corridos.”

B.- *Elimínase el artículo 2° del proyecto de ley.*

C.- *Reemplázase el artículo 3°, que ha pasado a ser artículo 2°, por el siguiente:*

“Agrégase, en el inciso segundo del artículo primero de la ley N° 20.393, un numeral 3 nuevo:

‘3. La responsabilidad de la empresa por incumplimiento gravísimo de las normas sobre prevención de riesgos contenidas en la ley N° 16.744.’”

D.- *Agrégase un nuevo artículo 3° del siguiente tenor:*

“Artículo 3°.- Agrégase en el inciso tercero del artículo 66 de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a continuación del punto final, el siguiente párrafo:

“Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, el empleador deberá otorgar a los integrantes titulares del Comité Paritario de Higiene y Seguridad un tiempo mínimo de cuatro horas mensuales dentro de la jornada para el desempeño de labores propias del Comité, tales como inspecciones, investigación de accidentes e incidentes, seguimiento de medidas preventivas, reuniones con el organismo administrador y actividades de coordinación. Este tiempo será adicional al destinado a las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité y se considerará trabajado para todos los efectos legales.

El presidente y el secretario del Comité contarán, además, con dos horas mensuales adicionales cada uno, destinadas a citación, preparación de actas, seguimiento de acuerdos y gestión documental.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, o se verifique un riesgo grave e inminente, el empleador deberá otorgar el tiempo adicional que resulte necesario para el cumplimiento de las funciones del Comité relacionadas con la investigación, adopción y verificación de medidas.

Asimismo, el empleador deberá asegurar capacitación anual mínima de ocho horas para los integrantes titulares del Comité Paritario en materias de seguridad y salud en el trabajo, impartida por el organismo administrador del seguro o por entidades idóneas, sin costo para las personas trabajadoras. La capacitación se realizará dentro de la jornada, cuando ello sea posible, y en caso contrario, el tiempo empleado se considerará trabajado para efectos remuneracionales.

Cuando en una misma empresa existan dos o más Comités Paritarios constituidos en distintas faenas, sucursales o establecimientos, el empleador deberá implementar un mecanismo formal de coordinación para uniformar estándares y medidas preventivas comunes, asegurar la trazabilidad de acuerdos y facilitar el intercambio de información sobre riesgos y siniestralidad. Dicho mecanismo se materializará mediante sesiones de coordinación trimestrales, con participación de representantes de los Comités existentes, en condiciones y forma que determine el reglamento. Estas sesiones podrán realizarse por medios telemáticos y el tiempo destinado a ellas se considerará trabajado para todos los efectos legales.”.

Respecto a las indicaciones ingresadas durante la presente jornada, el diputado señor **Giordano** (Presidente) informó que el proyecto se

encuentra en una etapa distinta a la prevista inicialmente, debido a la presentación reciente de indicaciones y a los esfuerzos realizados durante las últimas semanas para alcanzar consensos políticos que permitan su viabilidad. Explicó que, ante la falta de acuerdo previo, tanto él como la diputada Ossandón presentaron indicaciones propias, pero que posteriormente se desarrolló un trabajo conjunto, incluyendo al diputado Undurraga, orientado a reducir el alcance original del proyecto y concentrarlo en materias específicas abordadas por los expositores de la Comisión, principalmente en salud y seguridad en el trabajo y en la reincidencia de incumplimientos laborales.

En este contexto, señaló que el nuevo texto consensuado refuerza el rol de las organizaciones sindicales en materias de salud y seguridad, de manera complementaria al empleador y al comité paritario, estableciendo deberes de respuesta del empleador en plazos definidos. Asimismo, incorpora indemnizaciones en caso de accidentes graves o fatales cuando exista dolo, culpa o negligencia del empleador, con recargos en caso de fallecimiento, y fortalece la responsabilidad solidaria de las empresas principales respecto de contratistas y subcontratistas, exigiendo condiciones laborales homogéneas en una misma obra o faena.

Indicó además que se acordaron medidas para garantizar el acceso de dirigentes sindicales a faenas, con provisión de transporte, elementos de protección personal y capacitación, eliminándose disposiciones que pudieran generar conflictividad innecesaria. En materia sancionatoria, se optó por no modificar los criterios de tamaño de empresa, pero sí establecer un régimen de incremento progresivo de multas por reincidencia, así como el aumento de sanciones cuando se ponga en grave riesgo la vida o salud de las personas trabajadoras, la calificación de infracciones gravísimas y la posibilidad de clausura temporal de faenas ante reiteración de infracciones gravísimas.

Finalmente, explicó que, para materializar estos acuerdos, se presentó este conjunto de indicaciones las cuales recogieron íntegramente el consenso alcanzado, retirándose las indicaciones previamente presentadas.

Por su parte, el diputado señor **Undurraga** señaló que, pese a la existencia de legislación vigente, continúan ocurriendo accidentes laborales graves imputables a fallas de los empleadores, por lo que el desafío es determinar qué puede aportar el Parlamento, complementando la fiscalización y la gestión administrativa. En ese marco, valoró que el proyecto consensuado incorpore multas y sanciones más efectivas, mecanismos de participación de los trabajadores, reparaciones e indemnizaciones adicionales, siempre bajo el criterio de que la culpa del empleador debe acreditarse y que las sanciones administrativas sean apelables, reforzando la institucionalidad existente sin duplicarla. Destacó, entre otras medidas, la duplicación de multas por reincidencia, las indemnizaciones en casos de faltas gravísimas, la responsabilidad penal de la empresa y las facultades sindicales de acceso a las instalaciones, estimando que el texto quedó equilibrado y bien estructurado, agradeciendo el trabajo del presidente de la Comisión, de la diputada Ossandón y de los equipos técnicos, y manifestando su expectativa de que el proyecto cuente con el respaldo necesario para avanzar.

Las señoras y los señores diputados expresaron su conformidad con el acuerdo alcanzado, el que se materializó en la presentación de este conjunto de indicaciones consensuadas y en el retiro de aquellas formuladas con anterioridad. En atención a lo anterior, la Comisión acordó someter, en una sola votación, dichas indicaciones y, asimismo, rechazar el texto originalmente propuesto en el proyecto.

-- **Sometidas a votación las indicaciones, sin discusión, fueron aprobadas por unanimidad, con ocho votos a favor, ninguno en contra y sin abstenciones.**

(Votaron las diputadas señoras **Circarini**, doña Daniella y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Giordano**; **González**, don Mauro; **Hirsch**; **Ibáñez**; **Ulloa** y **Undurraga**).

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente:

P R O Y E C T O D E L E Y :

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. Agréganse al artículo 155 los siguientes incisos nuevos:

“En el caso de las disposiciones del reglamento interno asociadas a materias de seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones sindicales podrán formular consultas, denuncias y propuestas de mejora.

El empleador podrá solicitar la opinión técnica del comité paritario sobre dichas materias. Con todo, deberá dar respuesta al sindicato en un plazo no superior a diez días.

Tratándose de denuncias, deberá resguardarse la confidencialidad de la parte denunciante cuando corresponda, sin perjuicio del conocimiento del Comité en lo relativo a la materia y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo denunciadas.”

2. Agrégase al artículo 161 bis los siguientes incisos nuevos:

“No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las demás indemnizaciones, prestaciones o acciones a que pueda tener derecho la persona trabajadora o sus legítimos sucesores, en caso de accidente del trabajo grave que

ocasiona incapacidad permanente o el fallecimiento de la persona trabajadora, a raíz de la negligencia, culpa o dolo del empleador en el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ésta o éstos tendrán derecho, como consecuencia del tiempo de prestación de servicios, al pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero o segundo del artículo 163.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con ocasión del accidente del trabajo, el derecho a las indemnizaciones señaladas en el inciso precedente se pagará con un recargo del doscientos por ciento.”

3. Agrégase, en el artículo 183-C, los siguientes incisos finales:

“Adicionalmente, en lo referido a materias de seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal deberá requerir al contratista y, en su caso, a los subcontratistas, los antecedentes que acrediten el cumplimiento de la normativa aplicable, incluyendo las obligaciones previstas en el artículo 184 de este Código y en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y sus reglamentos. El contratista y los subcontratistas estarán obligados a remitirlos dentro del plazo de cinco días.

Con todo, respecto de los incumplimientos de dichas obligaciones ocurridos en la obra, empresa o faena de la empresa principal, ésta será solidariamente responsable de las consecuencias jurídicas que se deriven, responsabilidad que podrá ser exigida por las personas trabajadoras afectadas y por las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados, salvo que el empleador principal acredite haber ejercido de manera efectiva su deber de control sobre el cumplimiento de las obligaciones señaladas, conforme a las reglas de la sana crítica y atendida la prueba rendida en el procedimiento laboral respectivo.”

4. Agrégase el siguiente inciso final al artículo 183-E:

“Con todo, la empresa principal deberá garantizar que las personas trabajadoras que se desempeñen en la misma obra o faena, sin distinguir su tipo de contratación y empleador, gocen de sus derechos en materia de salud y seguridad en igualdad de condiciones, especialmente en lo que respecta a elementos de protección personal, derecho a saber y, en general, todas aquellas obligaciones relativas a esta materia. La empresa principal deberá uniformar el cumplimiento de estas obligaciones a través de la coordinación con las empresas contratistas y subcontratistas, dejando constancia escrita tanto de los incumplimientos de estas últimas como de la negativa a implementar las medidas señaladas. Dicha constancia deberá emitirse dentro de cinco días hábiles desde que la empresa principal tome conocimiento del incumplimiento o negativa, y remitirse a las organizaciones sindicales cuando corresponda y a la Dirección del Trabajo.”

5. Agrégase, en el inciso primero, literal a), del artículo 184 bis, a continuación de la palabra “afectados” y antes de la palabra “sobre”, la siguiente frase:

“, incluyendo a las organizaciones sindicales existentes en la empresa,”.

6. Agrégase el siguiente artículo 184 ter:

“Artículo 184 ter.- El empleador deberá establecer un protocolo de denuncia anónima mediante el cual las personas trabajadoras puedan reportar riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Dichas denuncias deberán ser registradas y resguardadas por el encargado de gestión de salud y seguridad a través de mecanismos fidedignos, que impidan alterar su contenido y permitan su acceso a la Dirección del Trabajo.”

7. Agrégase el siguiente artículo 220 bis, nuevo:

“Artículo 220 bis.- Para efectos del cumplimiento de los fines a que se refiere el artículo anterior, los empleadores no podrán obstaculizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y estarán obligados a proporcionar las facilidades necesarias conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Para efectos de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, y especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las y los dirigentes sindicales podrán acceder a los lugares de trabajo en los términos del artículo 255 de este Código. En tal caso, el empleador deberá proporcionar los elementos de protección personal y las inducciones o capacitaciones necesarias, cuando se requieran, en el más breve plazo.

En las faenas que, por su tamaño, requieran medios de transporte para desplazarse, el empleador deberá proporcionar dichos medios para facilitar la labor de las y los dirigentes sindicales. Adicionalmente, éstos estarán habilitados para solicitar documentación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la información específica de sus afiliados respecto de la cual se haya otorgado autorización para su acceso.

En el caso del régimen laboral del Título VII, Párrafo 1°, de este Código, las obligaciones señaladas precedentemente serán aplicables tanto a la empresa principal como a las empresas contratistas o subcontratistas, respecto de las organizaciones sindicales existentes en cualquiera de ellas.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como entorpecimiento del funcionamiento de la organización sindical respectiva y constituirá una práctica antisindical conforme a lo dispuesto en el artículo 289, letra a), de este Código.”

8. Agrégase, en el artículo 506, el siguiente inciso final:

“Las infracciones a las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo podrán ser aumentadas hasta en un cien por ciento cuando la Dirección del Trabajo determine, mediante resolución fundada, que dicha infracción ha puesto en grave riesgo la vida o la salud de las personas trabajadoras. Esta resolución será apelable conforme a las reglas generales.”.

9. Agrégase al artículo 506 quáter los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto y quinto:

“El incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo será considerado como gravísimo cuando, atendidas las circunstancias del caso, implique directamente un riesgo grave para la vida o la salud de las personas trabajadoras, tales como la exposición a productos tóxicos en

infracción a las normas reglamentarias, la falta acreditada de mantención básica de infraestructura o la ausencia prolongada de suministro de agua potable, entre otras.

Sin perjuicio de la clasificación anterior, el monto de la sanción de multa deberá duplicarse, mediante resolución fundada, en caso de reincidencia del empleador. Se configurará la reincidencia cuando una misma infracción se cometa nuevamente dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la multa.

Para estos efectos, se entenderá como una misma infracción aquella que recaiga sobre el mismo deber preventivo o medida de control de riesgos.

Con todo, si dentro de los dos años siguientes a la aplicación de la sanción duplicada el empleador vuelve a incurrir una o más veces en la infracción respectiva, la sanción se duplicará considerando el monto de la última sanción efectivamente cursada.”

10. Agrégase el siguiente artículo 506 quinquies, nuevo:

“Artículo 506 quinquies.- Si el empleador incurriere dos veces o más en una misma infracción gravísima en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro del lapso de un año, el tribunal podrá ordenar su clausura hasta por cinco días corridos.”

Artículo 2°.- Agrégase, en el inciso segundo del artículo primero de la ley N° 20.393, un numeral 3 nuevo del siguiente tenor:

‘3. La responsabilidad de la empresa por incumplimiento gravísimo de las normas sobre prevención de riesgos contenidas en la ley N° 16.744.’”

“Artículo 3°.- Agrégase en el inciso tercero del artículo 66 de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a continuación del punto final, el siguiente párrafo:

“Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, el empleador deberá otorgar a los integrantes titulares del Comité Paritario de Higiene y Seguridad un tiempo mínimo de cuatro horas mensuales dentro de la jornada para el desempeño de labores propias del Comité, tales como inspecciones, investigación de accidentes e incidentes, seguimiento de medidas preventivas, reuniones con el organismo administrador y actividades de coordinación. Este tiempo será adicional al destinado a las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité y se considerará trabajado para todos los efectos legales.

El presidente y el secretario del Comité contarán, además, con dos horas mensuales adicionales cada uno, destinadas a citación, preparación de actas, seguimiento de acuerdos y gestión documental.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, o se verifique un riesgo grave e inminente, el empleador deberá otorgar el tiempo adicional que resulte necesario para el cumplimiento de las funciones del Comité relacionadas con la investigación, adopción y verificación de medidas.

Asimismo, el empleador deberá asegurar capacitación anual mínima de ocho horas para los integrantes titulares del Comité Paritario en materias

de seguridad y salud en el trabajo, impartida por el organismo administrador del seguro o por entidades idóneas, sin costo para las personas trabajadoras. La capacitación se realizará dentro de la jornada, cuando ello sea posible, y en caso contrario, el tiempo empleado se considerará trabajado para efectos remuneracionales.

Cuando en una misma empresa existan dos o más Comités Paritarios constituidos en distintas faenas, sucursales o establecimientos, el empleador deberá implementar un mecanismo formal de coordinación para uniformar estándares y medidas preventivas comunes, asegurar la trazabilidad de acuerdos y facilitar el intercambio de información sobre riesgos y siniestralidad. Dicho mecanismo se materializará mediante sesiones de coordinación trimestrales, con participación de representantes de los Comités existentes, en condiciones y forma que determine el reglamento. Estas sesiones podrán realizarse por medios telemáticos y el tiempo destinado a ellas se considerará trabajado para todos los efectos legales.”.

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, AL SEÑOR
GIORDANO, DON ANDRES.

SALA DE LA COMISIÓN, a 20 de enero de 2026.

Acordado en sesiones de fechas 30 de septiembre; 7, 14 y 28 de octubre; 2, 9 y 16 de diciembre, todas de 2025, y 6 y 20 de enero del año en curso, con asistencia de las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella, y **Ossandón**, doña Ximena, y de los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Giordano**, don Andrés; **González**, don Mauro; **Hirsch**, don Tomás; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor y **Undurraga**, don Alberto.

Asimismo, concurrieron las diputadas señoras **Ahumada**, doña Yovana, y **González**, doña Marta y el diputado señor **Palma**, don Hernán.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión