Universidad de Valparaiso
Chile

**Facultad Ciencias Económicas y Administrativas**

**Escuela de Auditoría**

# "ANÁLISIS Y COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE LA REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS ESTABLECIDA EN LA LEY 20.123. Y EL FUNCIONAMIENTO DE LAS E.S.T. INSCRITAS EN LA V REGIÓN".

**Tesis para optar al título profesional de Contador Público Auditor y el grado Académico de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.**

**Jenny Andrea Borbarán Delgado**

**Juan Luis Morales Zúñiga**

**Profesor Guía: Hugo Silva Figueroa**

**Valparaíso, 2007**

**INDICE**


| | **Página.** |
|---|---|
| 1 – Resumen | 1 |
| Capítulo I: Marco Teórico | 2 |
| 1.1.- Suministro de Personal. | 2 |
| 1.2 - Antecedentes Generales. | 6 |
| 1.3. Definiciones Contenidas en la Ley 20.123. | 7 |
| 1.4. Constitución de las E.S.T. | 10 |
| 1.4.1. Requisitos Formación. | 10 |
| 1.4.2. De la Constitución de la Garantía. | 12 |
| 1.5. De la Fiscalización. | 15 |
| 1.6. Del Contrato. | 17 |
| 1.7. El Carácter Excepcional del contrato de Servicios Transitorios. | 18 |
| 1.8. Regulación del Contrato de Servicios Transitorios. | 22 |
| 1.9. Límites al cobro de parte de la Empresas de Servicios Transitorios. | 25 |
| 1.10. De las Remuneraciones de los trabajadores Transitorios. | 26 |
| 1.11. Control de Asistencia. | 27 |
| 1.12. Reglamento Interno. | 28 |
| 1.13. Fuero Maternal. | 28 |
| 1.14. Capacitación. | 29 |
| 1.15. Cancelación del Registro de E.S.T. | 30 |
| 1.16. Exigencias en Materia de Higiene y Seguridad. | 32 |
| 1.17. Ventajas de Esta Regulación. | 34 |
| Capítulo II: Planteamiento del Problema | 35 |
| 2. Formulación del Problema. | 35 |
| 2.1. Objetivos de Estudio. | 36 |

2.1.1. Objetivo General. 36
2.1.2. Objetivos Específicos. 36

Capítulo III: Metodología 37

Capítulo IV: Situación Internacional de Las Empresas de Servicios Transitorios 40

4.1 Empresas de Trabajo Temporal en Europa. 41
4.1.1.- Las Empresas de Trabajo Temporal en España. 41
4.1.2.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Italia. 47
4.1.3.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Alemania. 49
4.1.4.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Bélgica. 51
4.1.5.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Holanda. 52
4.1.6.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Francia. 52
4.2. Regulación de las Empresas de Trabajo temporal En América latina. 55
4.2.1 Las Empresas de Trabajo Temporal en Argentina. 55
4.2.2 Las Empresas de Trabajo Temporal en Colombia. 58
4.3. Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios. (AGEST). 60
4.4. La Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajos Temporarios y Afines (CLETT&A). 62
4.5.- Cuadro De la Legislación Chilena con la Legislación Internacional Comparada. 66

Capítulo V: Diferencia Entre E.S.T. y Empresas Contratistas. 69

5. Cuadro Comparativo con Diferencias entre Empresa de Servicios Transitorios y Empresas Contratistas. 69

Capítulo VI: E.S.T. en Chile. 71

6. Registro de Empresas de Servicios Transitorios. 71
6.1 Empresas de Servicios Transitorios Inscritas en la V Región. 73
6.2 Empresas de Servicios Transitorios en proceso de Inscripción
En la V Región. 75
6.3 De los Trabajadores Contratados. 75

Capítulo VII: Conclusiones. 77

Capítulo VIII: Bibliografía. 79

Capítulo IX: Anexos.

9.1- Entrevista a Manuel Navarrete (Fiscalizador Inspección del
Trabajo). 82
9.2-Entrevista a Avelino Jara (Presidente Sindicato Sitramport). 85
9.3- Entrevista a Rodolfo Mies (Abogado de “Alpes Empresas de
Servicios Transitorios Ltda.”) 87
9.4- Entrevista a Franklin Mingram (Gerente de Iteraciones Empresa de
Servicios Transitorios Logos Ltda.) 91
9.5- Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo
“Convenio sobre las Agencias de Empleo Privados”. 96
9.6- Opinión de la Confederación de la Producción y del Comercio
Antes de la aprobación del Proyecto de Ley. 98
9.7- Artículos utilizados del Código del Trabajo. 102
9.8- Artículos utilizados de ley 18.045. 119
9.9- Artículos utilizados de ley 18.046. 119
9.10- Formularios Utilizados en el Proceso de Inscripción de las
Empresas de Servicios Transitorios. 120

# 1- RESUMEN

La externalización del trabajo, se ha extendido vertiginosamente al interior de los países en América Latina. En Chile, a partir últimos 27 años, ha crecido de forma silenciosa quedando plenamente instalada en nuestra realidad económica y laboral.

Las empresas han recurrido a estas nuevas formas de empleo por diversos motivos, ya sea, para responder a fluctuaciones en la demanda por causas estaciónales, optimizar los recursos, reducir costos, etcétera.

Como resultado de lo anterior, se han desarrollado modalidades honestas de empleo, pero también otra claramente precarias. Las primeras, elevan la productividad y al crecimiento de la economía, las segundas, en cambio, se asocian a la pérdida de derechos laborales y previsionales.

Es por esta razón que nuestros legisladores trabajaron en la aprobación de la Ley N° 20.123, la cual regula el trabajo en régimen de subcontratación y, que además, regula el funcionamiento de empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios con el objetivo principal de adoptar medidas para garantizar la protección de los trabajadores que presten sus servicios personales bajo esta modalidad de trabajo.

La presente investigación nace del imperativo de analizar adecuadamente a la Ley Nº 20.123 que regula a las Empresas en Servicios Transitorios y sus contratos especiales, tema que converge la realidad social.

# CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1. Suministro de Personal.

El suministro de personal consiste en que una empresa principal le encarga a una empresa de servicios transitorios, el suministro de personal por un tiempo determinado y para cumplir funciones específicas establecidas en la Ley, por ejemplo, una secretaria, por un período de 30 días, siempre que se trate de reemplazo, o algún evento extraordinario, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza.

En este caso, quien dirigirá a la secretaria y le proporcionará los insumos para que realice su trabajo será la empresa principal, la cual será considerada como su empleador para efectos de administración durante el lapso de prestación de suministro.

Para el profesor de derecho del trabajo de la Universidad de Talca Rodrigo Palomo Vélez define la *"Subcontratación de trabajadores (suministro de personal) una empresa cuyo giro corresponde al suministro de trabajadores (EST) pone a disposición de otra empresa (usuaria), por el pago de un precio determinado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para si la calidad formal de empleador". ([1])*

*"Lo característico del suministro de trabajadores es que da lugar a una relación triangular o trilateral, de la cual participan un suministrador, usualmente una empresa que se dedica específicamente a dicho giro; un*

[1] Palomo Vélez, Rodrigo. 2006. "Nuevas Formas de Organización de las Empresas. Consecuencias en el ejercicio de los derechos Laborales". http://derecho.utalca.cl/pgs/alumnos/mat/laboral/5a.ppt (marzo 2007).

*usuario, el cual demanda trabajadores para su empresa o actividad; y un trabajador que es contratado por el suministrador con la finalidad de que preste sus servicios en una o más de las empresas usuarias. Las E.S.T. (Empresas de Servicios Transitorios) facilitan o suministran sus trabajadores a las empresas usuarias, pero conservando su calidad de empleador". ([2])*

Ahora, el suministro de personal opera de la siguiente manera:

1. La empresa suministradora contrata, por tiempo determinado, a un trabajador que acepta ser puesto temporalmente a disposición de una empresa usuaria o cliente (secretaria).

*2.* La empresa de suministro delega toda o parte de su autoridad en la empresa usuaria, a través de un contrato de puesta a disposición celebrado entre ambas.

*"La empresa de suministro no es, una empresa de servicios que actúe como contratista respecto de la empresa usuaria, ya que en tal caso no habría puesta del trabajador a disposición de la empresa cliente, sino que la empresa de suministro contratista conservará su autoridad sobre el mismo. De esta manera, la tradicional relación contractual bilateral entre empresario y trabajador se convierte en una compleja relación triangular entre un trabajador, la empresa de suministro y la empresa usuaria." ([3])*

[2] Palavecino, Claudio.2007 "Subcontratación, Régimen jurídico del Trabajo. 1º Edición Santiago de Chile. Subcontratado y del suministro del Personal". Página 81.

[3] Palavecino, Claudio. 2007 "Subcontratación, Régimen jurídico del Trabajo. 1º Edición

Como lo podemos apreciar ya no sólo hay un contrato, sino que se generan dos contratos.

1. El contrato de trabajo entre la empresa de suministro y el trabajador (secretaria).

2. El contrato de puesta a disposición entre la empresa de suministro y la empresa cliente.

Al generarse, en consecuencia, ambos contratos podemos señalar que surge tres relaciones distintas:

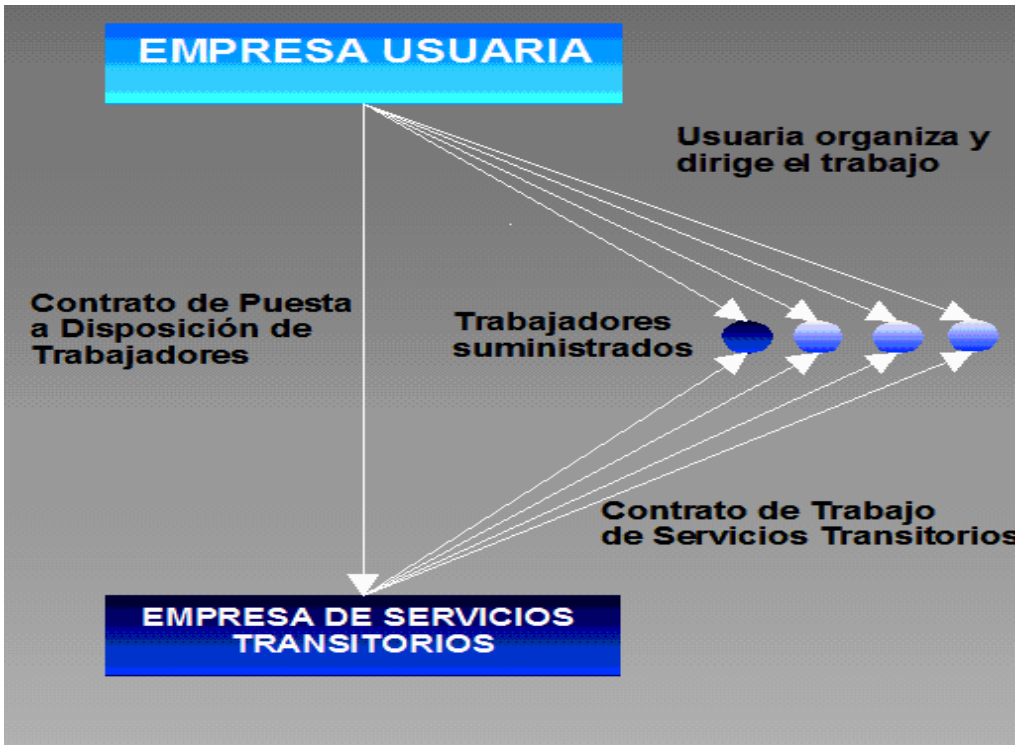
1.- Trabajador y empresa suministradora de personal.

2.- Empresa suministradora de personal con empresa usuaria y,

3.- Empresa usuaria y trabajador.

Santiago de Chile. Subcontratado y del suministro del Personal”.”. Páginas 81 y 82.

En una visión gráfica del tema se podría mostrar de la siguiente manera:




Fuente: Elaboración Propia.

## 1.2 - Antecedentes Generales

Antecedentes de la tramitación del Proyecto de Ley Sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y regulación del funcionamiento de empresas de Servicios Transitorios en Chile.

El ejecutivo, por mensaje 131-346 de 21 de mayo de 2002 envío al Senado un proyecto de Ley que regula el régimen de Subcontratación y de provisión de servicios temporales.

Este proyecto, en lo que se refiere a la provisión de servicios temporales, fue parte del proyecto original que modificó el Código del Trabajo chileno, contenido en la Ley 19.759 que entró a regir el primero de diciembre de 2001, pero que durante su tramitación fue desagregado por acuerdo del Congreso Nacional y del poder ejecutivo para tratarlo de forma separada, por lo que las normas fueron discutidas en diversas instancias del proceso legislativo, pero se incorporaron nuevas adiciones para una adecuada regulación de la materia.

También es importante señalar que en la elaboración de este proyecto se consideró no sólo la realidad nacional, si no que también se consideró la regularización en otros países como por ejemplo, el caso del Convenio Nº 181 que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 1997.

Asimismo, cabe hacer presente que en el proceso de elaboración de este proyecto se tuvo especialmente en consideración, la evolución sobre la materia en la legislación comparada, el objeto de las instituciones que configuran su contenido, sus principales problemas de aplicación y las soluciones previstas en los diversos países.

Después de varias sesiones parlamentarias se aprueba con fecha 5 de julio de 2006 este proyecto de Ley que regula el trabajo de régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, promulgándola posteriormente bajo el Nº 20.123 con fecha 5 de Octubre de 2006 y publicada el 16 de Octubre de 2006.

El contenido de la Ley se estructura sobre aspectos fundamentales, a saber:

1) Agrega al Libro I del Código del Trabajo el título VII

*"Del Trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios."*

*Párrafo 1° "Del trabajo en régimen de subcontratación".*

*Párrafo 2° "De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios".* ([4])

**1.3- DEFINICIONES LEGALES CONTENIDAS EN LA LEY 20.123.**

La Ley Nº 20.123 incorporó al Código del Trabajo una serie de normas relativas al trabajo en régimen de subcontratación, a las empresas de servicios transitorios y al contrato de trabajo de servicios transitorios, materias que prácticamente no se encontraban reguladas en la legislación chilena y que son cada vez más frecuentes en las relaciones laborales.

[4] Chile. 2006. Ministerio del Trabajo y previsión Social. Ley 20123 "Regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios". Diario oficial 16.10.06. 15 Páginas.

Con la entrada en vigencia de estas nuevas disposiciones, se hace necesario conocer la regulación de las empresas de servicios transitorios, como así también, en qué consisten las nuevas figuras contractuales.

Para ello, la nueva normativa ha incorporado algunos elementos y su referida definición para su correcto entendimiento, así, es el caso de "Empresa de servicios transitorios", "Usuaria", "Trabajador de servicios transitorios" y "El contrato de Trabajo de Servicios Transitorios".

A) Empresa de Servicios Transitorios:

"*Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir con estas últimas, de tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos*". ([5])

En otros términos, la E.S.T. "*es aquélla cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, con carácter temporal trabajadores por ella contratados respecto de los cuales ostenta la condición de empleador, a través de un contrato civil o mercantil de puesta a disposición por un tiempo determinado y por un precio"*. ([6])

---

[5] Código del Trabajo, Chile, Artículo 183-F letra a. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[6] Palavecino, Claudio.2007 "Subcontratación, Régimen jurídico del Trabajo. 1º Edición Santiago de Chile. Subcontratado y del suministro del Personal". Página 82.

El giro principal y único de las E.S.T. es poner a disposición de un tercero, los trabajadores contratados por ellas. Las E.S.T. cobra a la empresa usuaria por cada trabajador suministrado, precio que incluye su ganancia y los costos laborales íntegros del trabajador. Su utilidad dependerá de la cantidad y calidad de los trabajadores que contrate.

B) Usuaria:

*"Toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales cuando ocurra algunas de las circunstancias enumeradas en el artículo 183 –Ñ de él código del trabajo"*. ([7])

C) Trabajador de Servicios Transitorios:

*"Todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el párrafo 2". ([8])* (De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios).

D) "El contrato de Trabajo de servicios Transitorios"

*"Es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de*

[7] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183- F, letra b). Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[8] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183- F, letra c). Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

*servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y a ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido". ([9])*

Asimismo, resulta de importancia conocer cuáles son los efectos que esta nueva legislación va a producir en el mercado laboral y empresarial, en especial, en lo relativo a la responsabilidad de las empresas suministradas respecto de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores.

## 1.4- CONSTITUCIÓN DE LAS E.S.T.

### 1.4.1- Requisitos de Formación

Los requisitos para poder realizar la actividad de E.S.T. están señalados en el Artículo 183-K, letra a, en consecuencia, todas las empresas deben cumplir lo siguiente:

- Ser persona jurídica. La norma no indica que clase de persona jurídica pueden actuar bajo esta denominación, pero la referencia que se hace al objeto social conduce a la conclusión de que debe tratarse de sociedades. No pueden actuar como tales las Corporaciones ni Fundaciones.

  Sin embargo, en principio, no hay restricciones en cuanto a las clases de sociedades que pueden operar bajo esta condición,

---

[9] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183- R. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

pudiendo ser civiles o comerciales; colectivas, de Responsabilidad Limitada; en comandita; o sociedades anónimas.

- Encontrarse inscrita en los registros públicos de E.S.T. habilitados por la dirección del trabajo. La inscripción se debe solicitar en la Inspección del trabajo que tenga jurisdicción en el domicilio de la casa matriz de la E.S.T. Al solicitar su registro la empresa respectiva deberá justificar: los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales.

- Que tenga por objetivo social exclusivo poner a disposición de empresas usuarias, trabajadores que cumplan tareas, labores o servicios transitorios u ocasionales, así como las gestiones necesarias para su selección y capacitación.

- Por expresa exigencia legal, se debe incluir la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “E.S.T.”.

Es importante señalar que el trámite de inscripción es sin costo, y debe efectuarse a través de un formulario especial denominado “Formulario Solicitud de Inscripción en Registro E.S.T.,” e ingresarse en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentre ubicado el domicilio de la casa matriz.

A la solicitud deberán acompañarse la siguiente documentación:

- Escritura Pública de Constitución.

- Rol Único Tributario de las E.S.T.

- Certificado de representación o administración y copia de Inscripción de sociedad y sus modificaciones si las hubiere.

- Rol Único Tributario del o los representantes legales.

### 1.4.2- De La Constitución de Garantías.

Considerando que en el suministro de personal a terceras empresas está involucrada la persona del trabajador y su dignidad, la normativa impone garantías que aseguren el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales involucradas, mecanismo, por lo demás, que ha sido adoptado por la mayoría de las legislaciones que admiten el funcionamiento de estas empresas en el mercado de trabajo a fin de garantizar la seriedad y solvencias de estas últimas.

Con dicho propósito el Articulo 183- J señala *"Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0.7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0.3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200. Dicha garantía deberá ser tomada inmediatamente de practicada la inscripción y antes de empezar a operar*. ([10])

[10] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183- J. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

Tabla de Valores de Garantía

| Trabajadores | UF | Ejemplos |
|---|---|---|
| **0 a 100** | **250** | • 87 Trabajadores: 250 UF<br>• 16 Trabajadores: 250 UF |
| **101 a 150** | **250 + 1 UF por cada trabajador adicional sobre 100 y hasta 150** | a. 120 Trabajadores: 250 UF + 20 UF = 270 UF<br>b. 145 Trabajadores: 250 UF + 45 UF = 295 UF |
| **151 a 200** | **250 + 50 + 0,7 UF por cada trabajador adicional sobre 150 y hasta 200** | a. 170 Trabajadores: 250 + 50 x 1 UF + 20 x 0,7 UF = 314 UF<br>b. 195 Trabajadores: 250 + 50 x 1 UF + 45 x 0,7 UF = 331,5 UF |
| **Entre 201 y más** | **250 + 50 + 50 + 0,3 UF por cada trabajador adicional sobre 200** | a. 220 Trabajadores: 250 + (50 x 1 UF) + (50 x 0,7 UF) + 20 x 0,3 UF = 341 UF<br>b. 245 Trabajadores: 250 + (50 x 1 UF) + (50 x 0,7 UF) + 45 x 0,3 UF = 348,5 UF |

Fuente: Dirección del trabajo ([11])

*El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho monto. Se debe considerar para el cómputo de este plazo, la fecha de depósito de la misma, y su monto corresponderá a la cantidad de trabajadores que se encuentren contratados a esta última fecha (mes doce contados desde el depósito inicial), cuestión que deberá acreditar la propia E.S.T. mediante el Libro Auxiliar de Remuneraciones y/u otro medio que establezca la Dirección*

[11] http://www.dt.gob.cl/1601/article-94168.html (marzo 2007).

*del Trabajo ([12]).*

El plazo de vencimiento de la garantía o instrumento financiero de similar liquidez no podrá ser inferior a 120 días, y será devuelto dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta. Por instrumento de similar liquidez se debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.

*"Esta garantía estará destinada preferentemente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengada por los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias y para cubrir las posibles multas que podrá tener por el incumplimiento a las normas señaladas en esta Ley".* ([13])

En caso de término la E.S.T., el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de 6 meses, contados desde el término de la empresa.

El tiempo de 6 meses, coincide con el plazo máximo que tiene el trabajador para solicitar la nulidad del despido, como así, el plazo para reclamar el pago

[12] Código del Trabajo. Chile. .Artículo 183- J, Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas 6.de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[13] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-J. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

de las indemnizaciones emanadas del término de la relación laboral. Según lo señalado en el artículo 480 del Código del Trabajo.

*"En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.*

*Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas". ([14])*

Es importante señalar, que esta garantía constituye un patrimonio de afectación, de tal manera que los acreedores de la empresa de Servicios Transitorios no pueden hacer efectivo sus créditos sobre la misma (salvo los trabajadores).

**1.5- De la Fiscalización**

Con el fin de garantizar una eficiente fiscalización del cumplimiento de las normas que regulan el nuevo sistema, la ley entrega la fiscalización en los mismos lugares de la prestación de servicios, como en las Empresas de Servicios Transitorios a la Dirección del Trabajo, según lo señala el artículo citado a continuación.

"*La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas del párrafo 2° en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos de*

[14] Artículo 480. Código del Trabajo. Chile. Edición Vigente Junio 2007.

*los contratos de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios*". ([15])

Entre dichas facultades, se entiende incorporada la de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios, la identificación de las partes de la relación laboral y de la usuaria, y de las conductas fraudulentas en que incurrieren.

La entidad encargada de fiscalizar el buen cumplimiento y puesta en práctica de la norma, así como los diversos contratos y relaciones de los actores que en ella participan es la Dirección del Trabajo y para que estas normas tengan viabilidad, se requiere que las inspecciones del trabajo dispongan de recursos humanos, financieros y tecnológicos adecuados.

Podemos señalar que esta norma resulta peligrosa, por cuanto quedará a criterio de la Dirección del Trabajo determinar si una labor es transitoria o no. En caso de determinar lo contrario, los trabajadores serían de la usuaria y no de la E.S.T. Del igual modo, la disposición señala que se podrán contratar trabajadores para atender aumentos ocasionales o periódicos de trabajos, pero no se definió que se entiende por periódico. Todo indica que estas situaciones y otras interrogantes serán resueltas vía tribunales o pronunciamientos de la dirección del trabajo.

*"Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus*

[15] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-G. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

*servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo." ([16])*

**1.6- Del Contrato**

Según lo señalado por la nueva regulación, señala que debe el contrato debe estar a puesta a disposición de los trabajadores. Él deberá estar por escrito y deberá indicar entre otras, la causal invocada por la contratación de servicios transitorios, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el puesto convenido. Señalando además, si el trabajador tendrá derecho a la utilización de servicios e instalaciones que sea de uso colectivo en la usuaria, la individualización de las partes deberá hacerse con identificación de las partes, indicando nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes.

El contrato debe suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Si el contrato dura menos de 5 días, la escrituración debe hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios. Falta de escrituración del contrato excluirá a la usuaria de la aplicación de estas normas lo que trae como consecuencia que el trabajador se considerará dependiente directo de la usuaria.

"*Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la*

[16] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-H. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

*usuaria a la finalización de dicho contrato". ([17])*

**1.7- El carácter excepcional del contrato de trabajo de servicios transitorios.**

La nueva regulación establece que el contrato de trabajo de servicios transitorios, debe tener un carácter excepcional, pudiendo sólo celebrarse cuando ocurran determinadas circunstancias en la empresa usuaria de los servicios del trabajador, tales como:

1. La necesidad de proveer reemplazos transitorios de trabajadores, en este caso el servicio prestado por el trabajador podrá sólo cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador, ya sea por la suspensión del contrato o por la obligación de prestar servicios de forma temporal.

2. Fluctuaciones temporales de la producción o de la comercialización de productos, o la realización de actividades o proyectos temporales y extraordinarios de la empresa. También se considera esta modalidad de provisión de recursos humanos para la fase de instalación de una empresa nueva o para la aplicación de una ya existente, en estos casos el contrato de servicios transitorios no podrá de exceder de 180 días, no siendo susceptible de renovación.

En este último caso, es decir, respecto de las empresas nuevas no se aplicará a este contrato de trabajo lo dispuesto en el artículo 159 N° 4 del Código del

[17] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-Q. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

Trabajo, excepto en el caso de continuar el trabajador prestando servicios después de expirado el plazo del contrato, caso en el cual éste se trasforma en uno de duración indefinida, pasando a ser el empleador la empresa usuaria, contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha de inicio de la prestación de los servicios.

Analizando las causales de esta clases de servicios, es fácil comprobar que se trata de labores eminentemente transitorias, casos muy especiales, y la mayoría de ellas van a tener que ser objeto de calificación, cobrando mucha importancia a este respecto el tema de la fiscalización, la que va a corresponder a los inspectores del trabajo, y quiénes tendrán que decidir si estiman que se están dando o no las condiciones necesarias para estimar que hay causal de contrato.

Casos en que no puede contratarse a trabajadores transitorios:

*a) "Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.*

*b) Para reemplazar a trabajadores que se han declarado en huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva, o*

*c) Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios." ([18])*

En el caso de trabajadores con discapacidad, *"El plazo máximo de duración del contrato a puesta disposición será de seis meses renovables, pero no se*

[18] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-P. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

*precisó el número de renovaciones permitidas*" ([19]). Todo indica que la libertad en la renovación del contrato, tiene como objetivo constituir un mecanismo importante para acceder al mercado laboral a estos trabajadores, no existiendo prohibición como la norma general.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas presentes en el Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

A su vez el Artículo 183-I señala que *"Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser matriz, filial, coligada o relacionada o tenga interés directo o indirecto, participación o relación societaria de algún tipo con la usuaria"*. ([20])

Las definiciones de sociedad matriz, filial, coligada se encuentran en los artículos 86 y 87 de la ley 18.046 sobre sociedades anónimas:

"*Es sociedad filial de una sociedad anónima, que se denomina matriz, aquella*

[19] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-AC. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[20] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-I. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

*en la que ésta controlada directamente o a través de otro persona natural o jurídica más del 50 % de su capital con derecho a voto de su capital, si no se tratare de una sociedad por acciones o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar a la mayoría de su directores o administradores.*

*La sociedad en comandita será también filial de una anónima, cuando ésta tenga el poder para dirigir u orientar la administración del gestor" ([21]).*

*"Es sociedad coligada con una sociedad anónima aquella en la que ésta, que se denomina coligante, sin controlarla, posee directamente a través de otra persona natural o jurídica el 10% o más, de su capital con derecho a voto de capital, si no se tratare de una sociedad por acciones, o pueda elegir o designar por lo menos un miembro del directorio o de la administración de la misma.*

*La sociedad en comandita será también coligada de una anónima cuando ésta pueda participar en la designación del gestor o la orientación de la empresa que éste ejerza".[22]*

Por atraparte, es útil también tener en cuenta las normas de los artículos 96 a 100 de la Ley nº 18045 sobre Mercado de Valores, especialmente en lo relativo al concepto de personas relacionadas.

*"Son relacionadas con una sociedad las siguientes personas:*
*a) Las entidades del grupo empresarial al que pertenece la sociedad;*

[21] Ley 18.046, "Ley sobre sociedades anónimas", artículo 86. Publicada en diario oficial de 22 de octubre de 1981.

[22] Ley 18.046. "Ley sobre sociedades anónimas", artículo 87. Publicada en diario oficial de 22 de octubre de 1981.

*b) Las personas jurídicas que tengan, respecto de la sociedad, la calidad de matriz, coligante, filial o coligada, en conformidad a las definiciones contenidas en la Ley Nº 18.046;*

*c) Quienes sean directores, gerentes, administradores o liquidadores de la sociedad, y sus cónyuges o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y*

*d) Toda persona que, por sí sola o con otras que tengan acuerdo de actuación conjunta, puede designar al menos un miembro de la administración de la sociedad o controle un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones.([23])*

### 1.8 Regulación del contrato de Servicios Transitorios.

La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una empresa usuaria por Empresa de Servicio Transitorio deberá:

- Constar por escrito.

- "Debe contener a lo menos las cláusulas exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo ([24]), es decir, el contrato debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones:

  - *Lugar y fecha del contrato.*

[23] Ley 18.045. Ley de Mercado de valores. Publicada en diario oficial el 22 de octubre de 1982.

[24] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-R, inciso segundo. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

- *Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.*

- *Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.*

- *Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.*

- *Plazo del contrato.*

- *Demás pactos que acordaren las partes". ([25])*

➢ L*a escrituración debe realizarse dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración sea inferior a 5 días, la escrituración debe hacerse dentro de 2 días iniciada la prestación de servicios. ([26]).*

Ahora bien, como se trata de un caso que no se prevé una sanción especial para la E.S.T. en Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, deben aplicarse las reglas generales en materia de no escrituración de contrato de trabajo contenidas en el articulo 9, es decir multa de 1 a 5 UTM, siendo susceptible de duplicarse o triplicarse, según el artículo 477 del mismo Código, ya que se trata de una sanción especial ( [27]).

---

[25] Código del Trabajo. Chile. Artículo 10. Edición vigente junio 2007.

[26] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-R, inciso tercero. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[27] Código del trabajo. Chile, Artículo 477. Edición vigente junio 2007.

- *Debe enviarse una copia del contrato a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios. ([28])*

- *Solo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 del Código del trabajo. ([29])*

La empresa usuaria:

- Deberá controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia de dicho registro.

- Tiene la facultad de organizar y dirigir el trabajo dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a disposición.

- Deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativos a la prestación de servicios.

- Deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

- Será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a

[28] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-R, inciso cuarto. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[29] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-X, inciso final. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

favor de los trabajadores.

- Si contrata a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro quedará respecto de dicho trabajador excluido de la aplicación de estas normas y se considerará para todos los efectos al trabajador como dependiente de la empresa usuaria.

- Es responsable directa del cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo incluidas las disposiciones relativas al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- La usuaria, en casos de accidentes de trabajo, deberá denunciar inmediatamente al organismo correspondiente, la ocurrencia del accidente y al mismo tiempo deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios. La usuaria será responsable de las indemnizaciones establecidas en el artículo 69 del la Ley Nº 16.744 sobre accidentes del trabajo.

### 1.9 Limites al cobro de parte de las empresas de servicios transitorios.

La Ley señala que "*en ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria". ([30])*

[30] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-S. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

Es importante señalar que el incumplimiento de este artículo no contempla una sanción especial para el caso de que se incurra en lo señalado en párrafo anterior, lo que permite sostener que se aplicaran las reglas comunes en materias de sanción laboral contenidas en el Código del Trabajo (Artículo 477).

### 1.10- De las remuneraciones de los trabajadores transitorios.

*En la remuneración convenida, se considerará incluido todo pago por Concepto de gratificación legal, desahucio, indemnización por años de servicios y sustitutiva de aviso previo, cualquier otro que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo el pago de la compensación del feriado establecido en el artículo 183 – V.*

*"El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado. Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta. La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración." ([31])*

[31] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-V. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

## 1.11 Control de Asistencia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. El registro debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores. Al respecto, cabe tener presente que lo determinante del registro es clarificar el momento en que se inicia la jornada de trabajo, es decir, la jornada activa, por lo que es dable concluir que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo, claro está, situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso en particular. De esta manera, resulta legalmente procedente que el empleador ubique el sistema de registro para controlar las asistencias y determinar las horas de trabajo en el lugar específico de prestación de los servicios, sin que sea obligatorio ni necesario ubicarlo en el acceso de la empresa.

El artículo 183-W, señala que *"Será obligación de la empresa usuaria, controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.*

*El registro que se llevará, indicará a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador"*. ([32])

---

[32] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-W. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

**1.12 - Reglamento Interno.**

El reglamento interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa.

El articulo 183 – X señala que el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 del Código del trabajo ([33]) que señala*: "el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley Nº 16.744". ([34])*

**1.13 - Fuero Maternal.**

El Artículo 183-AE indica *"Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este párrafo (Régimen de Servicios Transitorios), gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando este de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código"*. ([35])

---

[33] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-X. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

[34] Código del Trabajo. Chile. Artículo 156 Edición vigente junio 2007.

[35] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-AE. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

El legislador se pone en el caso de que si por alguna de las causales que establece la Ley, tales como el que la trabajadora vencido el plazo de la prestación transitoria se mantuviera en la usuaria, lo que implica que aquella es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales.

**1.14 - Capacitación.**

El articulo 183- AD señala "Las empresas de servicios transitorios están obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4 del Titulo I de la ley Nº 19.518" ([36]) (Estatuto de Capacitación y Empleo).

Esta norma tiene por objeto de que esta clase de Empresas no se transformen en meros y simples proporcionadotes de trabajadores a las Empresas Principales.

La verificación del cumplimiento de esta obligación compete a la Dirección del Trabajo.

[36] Código del Trabajo. Chile. Artículo 183-AD. Incorporado por Ley 20.123 "Regula Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios. Publicado en el Diario Oficial 16/10/2006.

**1.15 - Cancelación del Registro de E.S.T.**

El registro de E.S.T. podrá cancelarse cuando a su respecto se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 183-M o la causal prevista en el artículo 183-I, ambos del Código del Trabajo, cuestión que debe ser declarada por el Director del Trabajo mediante resolución fundada:

a) Por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional.

Se entiende por incumplimientos reiterados cuando una E.S.T. ha sido objeto de 3 o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de 1 año.

Por su parte, se consideran incumplimientos graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II (De la Capacidad para contratar y otras normas Relativas al Trabajo de los Menores), V (Remuneraciones) y VI (Protección de las Remuneraciones) del Título I, del Libro I y las cometidas a las normas del Título II (Protección a la Maternidad), del Libro II, todas ellas del Código del Trabajo.

Por último, es del caso hacer presente que del tenor de la norma legal se colige que la ocurrencia de los incumplimientos han de verificarse de manera copulativa, esto es, tanto reiterados como graves.

b) Por quiebra de la empresa de servicios transitorios.

Esta causal requiere que la quiebra de la E.S.T. sea declarada por sentencia judicial. Sin embargo, declarada su quiebra y decretada la continuidad de giro, no procede la cancelación del registro de la E.S.T.

c) Por tener relación patrimonial o societaria entre E.S.T. y Usuaria.

Corresponde la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios en los casos de infracción a la prohibición de vinculación.

En caso de estimarse pertinente, el Director del Trabajo puede pedir pronunciamiento a la Superintendecia de Valores y Seguros a fin de aclarar si se dan los supuestos de vinculación entre la EST y la Usuaria. Lo anterior en caso de las incompatibilidades señaladas en el Articulo 183 I, que establece la prohibición de tener un vínculo patrimonial con la EST.

Además, en este caso procede la aplicación de multa administrativa a la empresa usuaria de 10 UTM por cada trabajador contratado, la que es aplicable por el Director del Trabajo conjuntamente con la Resolución que decreta la cancelación de la inscripción en el Registro.

También es importante señalar que de conformidad a la ley la resolución que decrete la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios puede ser impugnada administrativamente y de la resolución que rechace la reposición se puede recurrir judicialmente.

En tal caso, existiendo impugnación administrativa o judicial pendiente la cancelación decretada queda suspendida hasta que la resolución que la decretó quede totalmente ejecutoriada, esto es, se resuelvan los recursos interpuestos o transcurra el plazo para interponerlos.

a) Impugnación Administrativa: Recurso de Reposición. Este recurso debe ser presentado en el plazo de 5 días ante la misma autoridad que dictó la Resolución de Cancelación, la que debe resolverla en base al mérito de los antecedentes aportados por el recurrente.

b) Impugnación Judicial: reclamación ante Corte de Apelaciones respectiva. La resolución que niegue lugar a la reposición es reclamable, dentro del plazo de 10 días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante. Con todo, tratándose de la causal de prohibición de vinculación, el plazo de reclamación ante la referida Corte es de 5 días.

**1.16 - Exigencias en materia de Higiene y Seguridad.**

La normativa de higiene y seguridad contempla múltiples instrumentos para la prevención de riesgos, cuya implementación corresponde al empleador, toda vez, que en éste la ley ha radicado la obligación de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, lo cual está señalado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Las empresas usuarias se hacen plenamente responsables del cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores que estén prestando servicios transitorios. Deberán velar por el cumplimiento en materia de constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos considerando para ambos casos la totalidad de trabajadores que se desempeñan en el lugar de trabajo. Las Empresas de Servicios Transitorios deberán constatar que el estado de salud del trabajador es compatible con el trabajo a desempeñar.

La Ley Nº 20.123 incorporo dos nuevos incisos, el cuarto y final, a dicho precepto referidos a la obligación de la Dirección del Trabajo de poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Una copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado de la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias.

*"El legislador estimó necesario, respecto de las empresas de 25 trabajadores o menos, que la Dirección del trabajo pueda autorizar, sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, siempre que aquella acredite la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo"([37]).*

La ley señala que dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744 al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo.

[37] Montecinos, Carolina; Zavala, José. "Nueva ley de Subcontratación". Santiago. Chile, 2006. Edición Libromar Ltda. 1º Edición. Páginas 67 y 68.

### 1.17. Ventajas de esta regulación

Entre las principales ventajas se considera la disminución de abusos en los que incurrían los empleadores que utilizaban el suministro de trabajadores, pudiendo mencionar las siguientes:

1. Ocultamiento de la identidad del empleador.

Se trata de esconder del trabajador el patrimonio de la empresa para impedir que éste pueda eventualmente hacer efectivo sus derechos laborales y previsionales contra ese patrimonio.

2. Uso permanente de trabajadores suministrados.

Cuando los empleadores utilizan el suministro de trabajadores no sólo para obras temporales, sino que en forma permanente e indiscriminada, transformándolo en un abuso que implica una merma en la remuneración del trabajador.

Estas últimas prácticas abusivas mencionadas anteriormente, van contra los derechos del trabajador, impiden su afiliación a sindicatos, las respectivas negociaciones colectivas y lo dejan en una situación de desprotección casi total, lo cual con esta ley se quiere evitar.

Además, podemos señalar que con ello se constituye a la intermediación del empleo y se puede considerar la contratación de las E.S.T. como puerta de ingreso al mercado laboral.

# CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 2 – FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De hace varías décadas se viene desarrollando en nuestro país una nueva forma de trabajo, la cual es completamente distinta a la tradicional relación laboral bilateral, de subordinación y dependencia del empleador, esta nueva forma fue designada como “Suministro de trabajadores" o “Suministro de Personal”.

Esta relación laboral, estuvo sin ser regulada prácticamente por 27 años, por lo cual, fue necesario elaborar una ley, que ayudara a controlar estas empresas y proteger a los trabajadores que prestaban sus servicios bajo esta modalidad de empleo.

La presente Tesis pretende estudiar la ley 20.123, de acuerdo a la Regulación que afecta a las empresas de Servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de de trabajo de servicios transitorios.

Pretendiendo con ello adquirir un conocimiento respecto a los requisitos establecidos por la ley para la inscripción, y el funcionamiento de estas empresas a nivel nacional e internacional.

Conocer las opiniones de los entes involucrados, a seis meses después de la aplicación de la ley, para identificar algunas debilidades de éstas que puedan afectar el adecuado funcionamiento de las E.S.T. en la región, decidiendo con ello el tema del Proyecto de Tesis: **“Análisis y comparación Internacional de las Regulación de las Empresas de Servicios Transitorios establecida en la Ley 20.123 y el funcionamiento de las E.S.T. inscritas en la V Región**”.

## 2.1. - OBJETIVOS DE ESTUDIO

### 2.1.1– OBJETIVO GENERAL:

Realizar un análisis a la Ley Nº 20.123 la cual "Regula Trabajo en Régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servios Transitorios", centrándonos en la regulación del funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios (E.S.T.) y del contrato de Servicios Transitorios, comparándola con algunas de las legislaciones internacionales determinado sus ventajas y desventajas que tiene para las empresas de la quinta región.

### 2.1.2– OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Describir el ámbito de aplicación de la ley referido al funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, del Contrato de puesta a Disposición de Trabajadores y del Contrato de trabajo de Servicios Transitorios.

2.- Comparar la legislación laboral chilena con la existente en otros países latinoamericanos, algunos países miembros de la unión europea y a través de la revisión bibliográfica en cuadro comparativo, respecto de la regulación del funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios.

3.- Diseñar cuadro comparativo con las principales diferencias más relevantes entre las Empresas Contratistas y Empresas de Servicios Transitorios.

4.- Identificar el número de las Empresas de Servicios Transitorios inscritas en el Registro público, abordando principalmente la situación regional, para deducir con ello, si estas empresas constituyen un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral.

# CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Este proyecto de investigación se basará principalmente en una investigación de tipo exploratorio.

**Etapa 1**

**Recopilación de antecedentes respecto de las Empresas de Servicios Transitorios y contratos especiales.**

Acciones:

1.- Revisar el Código del Trabajo chileno, edición impresa en enero de 2006.

2.- Revisión de Ley N° 20.123.-

3.- Revisión del Mensaje de su Excelencia de la República con el que se inicia el proyecto de Ley sobre trabajo en régimen de subcontratación, y que regula el funcionamiento de empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

4.- Revisión de los Informes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social referida al proyecto de Ley de Subcontratación y regulación de Empresas de Servicios Transitorios.

5.- Revisar convenios y recomendaciones de Organización Internacional del Trabajo.

**Etapa 2**

**Sistematización de la Información.**

Acciones:

1. - Se llevará a cabo algunas entrevistas a:

A) Funcionarios de la dirección del trabajo que tengan entre sus actividades la fiscalización de empresas que tengan la condición de ser Empresa de Servicios Transitorios en la V Región.

B) Llevar a cabo entrevistas con Gerentes de las Empresas de Servicios Transitorios de la V Región inscritas en el registro público al 31 de Mayo de 2007, que tengan su garantía cancelada y con trabajadores informados.

C) Se considerarán para los casos anteriores personas que estén dispuesta a participar en esta investigación.

2.- Tabular la información recopilada.

**Etapa 3**

**Diseño y Aplicación de Instrumentos de investigación.**

Acciones:

1 Diseñar entrevistas para gerentes o administradores de Empresas de Servicios Transitorios.

2 Validar las entrevistas.

3 Diseño de Lista de cotejo para comparar nuestra legislación y el

cumplimiento con los convenios de la Organización Internacional del trabajo.

4 Aplicar la Lista de cotejo.

5 Revisar el Registro de Empresas de Servicios de Transitorios Inscritas en nuestro país mediante las alternativas dispuestas por la Inspección del Trabajo. (Oficinas de la Inspección y sitio Web).

6 Conocer la distribución de las Empresas de Servicios Transitorios en las distintas regiones del país.

7 Diferenciar las Empresas de Servicios Transitorios correspondientes a la 5ª Región, con el fin de poder llevar a cabo los objetivos de estudio.

**Etapa 4**

**Análisis y discusión**

Acciones

1 Seleccionar, clasificar y organizar la información obtenidas en las etapas 1 y 3.

2 Elaborar gráficos.

3 Discutir la información obtenida.

4 Obtener conclusiones como resultado final de la investigación.

5 Redactar el informe de Tesis según los parámetros entregado en el Reglamento para optar al titulo profesional.

## CAPÍTULO IV - SITUACIÓN INTERNACIONAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

A continuación expondremos algunos aspectos de la regulación a que se someten las E.S.T. en algunos países europeos y latinoamericanos.

En gran parte del mundo desarrollado y también en países de América Latina se ha procedido al reconocimiento y regulación de las Empresas de Servicios Transitorios Las leyes que los regulan presentan importantes semejanzas entre ellas, y algunas características particulares, según el régimen jurídico y económico en el que se adoptan.

El funcionamiento de las E.S.T. esta regulada en todos los países de la Unión Europea y Estados Unidos. En Latinoamérica se han regulado en Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay, Perú y Chile.

En Europa se constataron dos realidades, pudiéndose considerar como problemáticas, en torno a la figura de trabajo de Empleo Temporal. Estas realidades coincidieron en los primeros años de la década de los noventa afectando directamente a la Comunidad Europea. Se pueden distinguir dos grupos de países en función de la posición que presentan en esta materia. El grupo más numeroso lo constituyen los países miembros de la comunidad que admiten el trabajo temporal como forma lícita de interposición en el contrato de trabajo habiendo establecido una regulación legal para este tipo de operaciones, calificándolos como “sistemas permisivos”. El otro grupo lo formaría Grecia, Italia y España, caracterizados por la total prohibición de la interposición en el contrato de trabajo, lo que se traduce en la imposibilidad del desarrollo de operaciones de trabajo temporal en su territorio, es decir un “sistema restrictivo”. Esta realidad en el caso de España e Italia se regula por

la ley en los años 1995 y 1997 respectivamente. Con estas dos categorías podemos decir que en las economías europeas, la contratación temporal, cumplió en unas un papel dentro de medidas flexibilizadoras de las relaciones laborales, en tanto que, en otras, se utilizó como un contrato de trabajo especial.

## 4.1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EUROPA.

### 4.1.1.- Las Empresas de trabajo Temporal en España

En España por medio de la Ley 14 del 1 ª de Junio de 1994, y en Real Decreto 4, del 13 de Enero de 1995, se regulan las empresas de trabajo temporal.

Dicha ley establece una serie de exigencias para constituir una E.S.T. las cuales están señaladas en el Articulo 2 ([38]) cuyo cumplimiento deben justificar ante el órgano administrativo competente: la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral, las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad.

[38] Ley 14 de Junio de 1994, España. "Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal" Artículo 2 "Autorización Administrativa". http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (Febrero 2007).

Ellos son:

1. Ser persona física o jurídica, incluida las sociedades cooperativas.

2. Disponer de una Estructura Organizativa adecuada.

3. Dedicarse exclusivamente a la Actividad de la E.T.T.

4. Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de seguridad social.

5. Garantizar financieramente el cumplimiento de sus obligaciones salariales y de seguridad social con sus trabajadores.

6. No haber sido sancionada con suspensión de actividades en más de dos ocasiones.

7. Incluir en su denominación los términos de "Empresa de Trabajo Temporal".

8. Contar legalmente con autorización administrativa previa de la autoridad laboral competente. (Artículo 2).

El concepto legal de la E.T.T. esta definido en el Artículo primero de la referida ley que señala*: "Se denomina empresa de trabajo temporal aquélla cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley". ([39])*

[39] Ley 14 de Junio de 1994, España. "Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal" Artículo 1 "Concepto".

En cuanto a las prohibiciones en su actuación están contenidas en su artículo 8 ([40]), la ley dispone que no puedan utilizarse estas empresas:

1. Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

2. Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

3. Cuando en los doces meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c, del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puesta de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.

SECCION 4: EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 50: Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Artículo 51: Despido Colectivo.

Articulo 52: Extinción del contrato por causas objetivas.

---

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (febrero 2007).

[40] Ley 14 de Junio de 1994, España. "Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal" Artículo 8 "Exclusiones". http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (febrero 2007).

4. Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

La ley estableció en su artículo 6 ([41]), los supuestos de utilización para que se celebre el denominado “contrato de puesta a disposición” entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, a través del cual el trabajador es cedido por la primera para prestar servicios en la segunda, “a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél”.

Los supuestos son los siguientes:

a) Realización de obras o servicios determinados.

b) Razones de eventualidad de la empresa usuaria.

c) Sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

d) La duración máxima del contrato a puesta a disposición será de seis meses, en el caso de contrataciones por razones de eventualidad.

A efectos de control, se establece la obligación de las E.S.T. de remitir a la autoridad laboral una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados.

En cuanto a las relaciones entre la empresa usuaria y la E.S.T., la ley exige que el contrato de puesta a disposición entre ellas se formalice por escrito, de

[41] Ley 14 de Junio de 1994, España. “Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal” Artículo 6 “Supuestos de Utilización”. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (febrero 2007).

acuerdo a un modelo oficial, con un contenido determinado[42].

La EST esta obligada a cotizar por formación profesional y destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores, sin que pueda cobrar nada al trabajador por gastos de selección, formación o contratación ([43]).

**Relaciones del Trabajador con la E.T.T. y con la Empresa Usuaria en España ([44]).**

Relación del trabajador con la E.T.T.

En la relación triangular E.T.T. – trabajador – Empresa Usuaria, el nexo nuclear en dicha relación es el trabajador.

a) Modalidades de contratación.

Entre la E.T.T. y el trabajador tiene lugar una relación laboral que se expresa en un contrato de trabajo que puede contratarse.

- Por tiempo indefinido, en este caso la E.T.T. debe entregar al trabajador la correspondiente orden de servicio cada vez que preste servicios en una usuaria.

---

[42] Ley 14 de Junio de 1994, España. "Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal" Artículo 10 "Forma y Duración" Nº 1 http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (febrero 2007).

[43] Ley 14 de Junio de 1994, España. "Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal" Artículo 12 "Obligaciones de las Empresas" Nº 2. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (febrero 2007).

[44] Ley 14 de Junio de 1994, España. "Ley que Regula Las Empresas de Trabajo Temporal" Capítulo III "Relaciones Laborales en la Empresa de Trabajo Temporal". http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (febrero 2007).

- Por duración determinada coincidente con el contrato de puesta a disposición.

b) Forma y duración de los contratos de trabajo de los trabajadores cedido por la E.T.T.

La duración de los contratos de trabajo puede ser.

- Indefinida, en cuyo caso la E.T.T. debe entregar al trabajador cada vez que preste servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio.

- Duración determinada coincidente con la de contrato de puesta a disposición y por lo tanto, obra o servicio determinado, la duración del tiempo coincide con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

c) Derechos de los trabajadores cedidos respecto a las empresas de trabajo temporal.

De los trabajadores contratados por un tiempo determinado

- Ser remunerados según el puesto de trabajo a desarrollar, de acuerdo con el convenio colectivo sectorial, o en defecto, según el convenio de la empresa usuaria.

- Recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que

resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

d) Obligaciones de la empresa de trabajo temporal y de seguridad social.

- El cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social.

- Destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de dichos trabajadores (los cedidos a las empresas usuarias), debiendo recibir estos trabajadores formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir.

### 4.1.2.- Las Empresas de trabajo Temporal en Italia. ([45])

En Italia, la normativa vigente corresponde a la ley de 24 Junio de 1997, que exige una autorización administrativa para operar como E.T.T., de esta forma, sólo podrán serlo sociedades de capital y cooperativas que dispongan de organización suficiente, que presten una caución la cantidad legalmente fijada en garantía de los créditos de los trabajadores y de seguridad social.

Se exige igualmente que los dirigentes de las E.S.T. no tengan condenas penales por determinados delitos que la ley enumera. La ley prohíbe la actuación de las E.S.T. en trabajos que requieran una vigilancia médica especial y para trabajos particularmente peligrosos. Además la ley prohíbe sustituir trabajadores que ejerciten su derecho de huelga o utilizar las E.S.T. en empresas que en los 12 meses anteriores hubieran realizado despidos colectivos referidos a las funciones para las que se pretende contratar trabajadores temporales.

[45] Ameglio, Eduardo. **"Empresas sin trabajadores".** Chile**,** Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación N º 10, Mayo 1999 Páginas 84 - 98.

Los contratos entre las empresas de trabajo temporal y las usuarias son de puesta a disposición, mientras que son contratos laborales los que relacionan a trabajadores temporales con la E.T.T.

Los trabajadores temporales se encuentran en igualdad de condiciones con aquellos permanentes (contratados directamente por la usuaria). Por último, se prohíbe que la E.T.T. impida que la usuaria, al finalizar la misión del trabajador temporal, lo contrate de forma definitiva.

La ley establece los supuestos de utilización lícita de las E.T.T., en los siguientes casos:

- En los previstos en Convenios Colectivos nacionales de sector estipulados por los sindicatos más representativos.
- En lo de utilización temporal en funciones no previstas en la organización normal de la empresa.
- De sustitución de trabajadores ausentes.

### 4.1.3.- Las Empresas de trabajo Temporal en Alemania. ([46])

La regulación alemana sobre este tipo de servicios está estipulada en la Ley del 07 de Agosto de 1976 llamada ley de préstamo de mano de obra, y es considerada, por lo general, como el régimen que es más restrictivo en la utilización de las E.T.T., y también, el que mejor protege los derechos de los trabajadores.

Los requisitos, para poder actuar como empresa de trabajo temporal son los siguientes:

1. Contar con los medios suficientes para el desempeño de sus funciones.

2. Poseer sentido de la responsabilidad suficiente para el desarrollo de la actividad cumpliendo con las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social.

3. Disponer de un capital mínimo, calculado sobre la base del número de empleados de la empresa de trabajo temporal.

4. Estar inscrita en los registros fiscales y empresariales.

El aspecto más destacado de esta normativa legal es la imposición de la celebración de un contrato de duración indefinida entre la E.S.T. y sus trabajadores, que recibirán los salarios que les correspondan también en los períodos comprendidos entre dos misiones sucesivas. Sin embargo, se admite la posibilidad estipular un contrato de duración determinada, pero siempre que esto sea por iniciativa del trabajador, y el plazo fijado sea distinto de la

[46] Ameglio, Eduardo. **"Empresas sin trabajadores".** Chile**,** Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación N º 10, Mayo 1999 Páginas 84 – 98.

duración de las misiones que el trabajador vaya a desempeñar. El trabajador es considerado, empleado de la agencia para todos los efectos, por lo que ésta deberá hacer frente al pago de todas sus obligaciones salariales y de seguridad social, lo mismo vale también en relación con la aplicación de algunas normas laborales, cuyo ámbito de aplicación se delimita en función del tamaño de la plantilla de la empresa.

Los contratos por medio de los cuales se materializan deberán constar por escrito: la relación que se da entre el trabajador y empleador, es contrato laboral por tiempo indefinido, lo que significa que son trabajadores constantes y permanentes de la E.T.T., pudiendo cobrar remuneraciones hasta en aquellos períodos que no se encuentren en misión. Esta norma constituye, dentro de la legislación, la que más protege a los trabajadores temporales, pero al mismo tiempo la que genera mayor costo para la E.T.T.

Como consecuencia del contrato indefinido de los trabajadores de las E.T.T., éstos tendrán las condiciones laborales y salariales establecidas para éstas, sin que se equiparen a las que tienen los trabajadores de las empresas usuarias, salvo en aquellos aspectos que dice relación con la seguridad social y salud.

Por otra parte, la empresa usuaria no responde en caso de insolvencia de la E.T.T. A los trabajadores temporales, dado que, la legislación alemana contempla un seguro de desempleo.

La ley no prevé los supuestos de utilización de las E.T.T., pero limita la duración de las misiones a doce meses. La ley admite la prórroga de las misiones por una sola vez por tres meses tras una interrupción efectiva, con una duración máxima equivalente al 25% de la duración de la misión que se pretende prorrogar.

### 4.1.4.- Las Empresas de trabajo Temporal en Bélgica. ([47])

La normativa vigente es la Ley de 24 de Julio de 1987, y normas reglamentarias y convencionales de desarrollo (convenio colectivo de julio de 1994, modificado por convenio colectivo de 25 de Junio de 1997).

Entre los requisitos legales para poder actuar como E.S.T., se establece que deberán solicitar autorización o licencia administrativa para poder operar. Deberán adoptar la forma de sociedad mercantil, con un capital mínimo fijado por la ley y deberán inscribirse en la Cámara de Comercio y en el Registro Fiscal correspondiente.

Se prohíbe la actuación de las E.S.T. en los sectores de la Administración Pública, de la construcción y del transporte, pudiendo extenderse la prohibición a otros sectores por decreto real.

La ley limita los supuestos de utilización de las E.T.T.:

- Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

- Para hacer frentes a incrementos temporales de la producción.

- Para prestar un trabajo ocasional.

La duración máxima de la misión dependerá del supuesto de que se trate y variará entre 1 y 6 meses previéndose la posibilidad de su renovación por una sola vez.

---

[47] Ameglio, Eduardo. **"Empresas sin trabajadores".** Chile**,** Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación N º 10, Mayo 1999 Páginas 84 – 98.

### 4.1.5.- Las Empresas de trabajo Temporal en Holanda. ([48])

La normativa vigente corresponde a la Ley de Julio de 1998, desarrollada a partir de convenios colectivos.

Se les exige a las E.S.T. una autorización administrativa para poder operar válidamente, debiendo justiciar para su concesión un plan de marketing aceptable, unos medios financieros adecuados y una clientela mínima. Estas licencias son concedidas por un organismo tripartito existente en el ámbito central y a niveles regionales.

Se prohíbe la actuación de las E.S.T. en las actividades de transporte terrestre y en las áreas portuarias de Ámsterdam y Rótterdam, como también en otras áreas de menor importancia.

El tratamiento retributivo y de las demás condiciones de trabajo de los trabajadores temporales está equiparado legalmente al de los trabajadores de las empresas usuarias de clasificación profesional similar en funciones equivalente, incluidas la Seguridad Social y la protección por desempleo tras un cierto tiempo de trabajo.

### 4.1.6.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Francia.

El Código del Trabajo francés en su artículo L 124-1 dice que un empresario de trabajo temporal es *"toda persona física o jurídica para la cual la actividad exclusiva es poner a disposición provisoria de usuarios, asalariados que, en función de una calificación convenida, ella contrata y remunera con este fin"* ([49]).

---

[48] Ameglio, Eduardo. **"Empresas sin trabajadores".** Chile**,** Dirección del Trabajo. Cuaderno de Investigación N º 10, Mayo 1999 Páginas 84 – 98.

[49] Arrau Corominas, Fernando. "Trabajo en Régimen Temporal. Legislación Extranjera". Chile. Biblioteca del Congreso Nacional. Informe Nº 7 de 19 de abril de 2006. Página 11.

Además, en el mismo artículo, declara prohibida toda actividad de trabajo temporal ejercida fuera de tal empresa.

Dentro de las restricciones señala que el contrato temporal, cualquiera que sea su motivo, no puede tener ni por objeto ni por efecto proporcionar permanentemente un empleo ligado a la actividad normal y constante de la empresa usuaria, y esta última no puede hacer uso del trabajo temporal sino para la ejecución de "una tarea precisa y temporal" denominada "misión".

Un usuario puede recurrir a los trabajadores proporcionados por las empresas de trabajo temporal para tareas no durables o misiones, en los siguientes casos: ([50])

1 Reemplazo de un trabajador en caso de ausencia, de paso provisorio a tiempo parcial, concertado por avenimiento en su contrato de trabajo o por intercambio por escrito entre este asalariado y su empleador, de suspensión de su contrato de trabajo, de partida definitiva habiendo precedido la supresión de su puesto de trabajo la cual ha sido objeto de una decisión del comité de la empresa, o en su defecto, de los delegados del personal, si los hay, en caso de la espera de la entrada en servicio efectivo del trabajador reclutado por un contrato de duración indeterminada llamado a reemplazarlo.

2 Crecimiento temporal de la actividad de la empresa.

3 Empleos de carácter estacional o para los cuales, en ciertos sectores definidos por decreto o por vía de convención o de acuerdo colectivo amplio, es de uso constante no recurrir al contrato de duración indeterminada en razón de la naturaleza de la actividad ejercida y del

---

[50] Arrau Corominas, Fernando.2006. "Trabajo en Régimen Temporal. Legislación Extranjera". Chile. Biblioteca del Congreso Nacional. Página 13 – 14.

carácter por naturaleza temporal de estos empleos.

4 Reemplazo de un jefe de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerce una profesión liberal, de su cónyuge participante de la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de recursos o de una sociedad de ejercicio liberal.

5 Reemplazo del jefe de una explotación agrícola.

En cuanto a las prohibiciones están contenidas en el artículo L124-2-3 del Código del Trabajo francés.

Ellas son ([51]):

1. *Para reemplazar a un trabajador cuyo contrato de trabajo está suspendido como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo.*

2. *Para efectuar trabajos particularmente peligrosos que figuren en una lista establecida por decreto del Ministro del Trabajo o del Ministro de la Agricultura y especialmente para ciertos trabajos que son objeto de una vigilancia médica especial en el sentido de la reglamentación relativa a la medicina de trabajo.*

3. *Para reemplazar a un médico del trabajo.*

---

[51] Arrau Corominas, Fernando.2006. ”Trabajo en Régimen Temporal. Legislación Extranjera”. Chile. Biblioteca del Congreso Nacional. Página 16.

## 4.2. REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LATINOAMERICA.

### 4.2.1.- Las Empresas de trabajo Temporal en Argentina.

La regulación argentina sobre este tipo de servicios está contenida en la Ley Nacional de Empleo Nº 24.013 del 13 de Noviembre de 1991, que intenta flexibilizar las normas de entrada al mercado de trabajo que regula en seis artículos el funcionamiento de las E.T.T. Estos seis artículos fueron minuciosamente reglamentados por el decreto 342/92 del 24 de febrero con la finalidad de jerarquizar el profesionalismo de las empresas del sector.

En el articulo 2 considera "Empresa de servicios temporales a la entidad que constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas (usuarias) a personal industrial, administrativo, técnico o profesional, para cumplir en forma temporal, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias, transitorias de la empresas, explotación o establecimiento, toda vez que no puede preverse un plazo cierto para la finalización del contrato". ([52])

De este artículo se desprende que las empresas de servicios temporales deben estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo modalidad de trabajo eventual.

[52] Arrau Corominas, Fernando.2006. "Trabajo en Régimen Temporal. Legislación Extranjera". Chile. Biblioteca del Congreso Nacional. Página 5.

Las normas de Argentina son marcadamente protectoras del trabajo temporal y le otorgan un fuerte intervencionismo a la administración pública laboral para evitar el fraude laboral.

Es importante señalar que la legislación Argentina establece las circunstancias por las cuales se puede recurrir a la contratación temporal, las cuales están señaladas en el artículo 3 del Decreto 342[53] a saber:

1. *En caso de ausencia de un trabajador permanente, durante el período de ausencia.*

2. *En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.*

3. *En caso de incremento en la actividad de la empresa que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.*

4. *En caso de organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.*

5. *En caso de un trabajo que requiera ejecución inaplazable para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.*

[53] Arrau Corominas, Fernando.2006. ”Trabajo en Régimen Temporal. Legislación Extranjera”. Chile. Biblioteca del Congreso Nacional. Página 8.

6. *Atendiendo a necesidades extraordinarias o transitorias.*

Esta normativa muestra un esquema de protección en forma de responder en forma solidaria a la E.T.T. y la usuaria. La usuaria será responsable en conjunto con la E.T.T. por todas las obligaciones laborales, agregándole otra responsabilidad legal, cual es, que debe retener de los pagos que realice a la E.T.T. los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término.

En cuanto al nivel de remuneración del trabajador no podrá ser inferior al del trabajador permanente, contemplando aspectos de derecho individual, de derecho colectivo y de la seguridad social.

Se establece un control por parte de la autoridad laboral, se contempla que requiere una gestión de habilitación que culminará con la inscripción en un registro. De esta forma se exige que ante el Ministerio del Trabajo se deba caucionar una suma de dinero o valores, además de una fianza o garantía real. La primera de las anteriores constituye una garantía principal equivalente a 100 sueldos básicos del personal administrativo, y una accesoria a favor del Ministerio del Trabajo por una suma equivalente al triple de la principal. Estas garantías pueden constituirse en valores o títulos públicos, en avales bancarios, seguros de cauciones o garantías reales sobre inmuebles de la sociedad y sólo se liberan cuando la E.T.T. cesa sus actividades y acreditan que han cumplido con las normas laborales y de seguridad social.

Las sanciones a que se ven expuestas las E.T.T. por parte del Ministerio, como ente controlador, varían entre la clausura de la E.T.T., la suspensión de

la misma y multas.

### 4.2.2.- Las Empresas de Trabajo Temporal en Colombia. ([54])

La regulación colombiana sobre este tipo de servicios la contiene la Ley Nº 50 del 28 de Diciembre de 1990, que procura flexibilizar las normas preexistentes, la que en 24 artículos regula la forma de actividad de las E.T.T.

En este ordenamiento jurídico, el Articulo 50 define a las empresas de servicios temporales como: *"aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto a ésta el carácter de empleador". ([55])*

Esta normativa muestra un esquema de protección sobre la base de centrar todas las responsabilidades en la E.T.T. con la finalidad de dar protección al trabajador temporal, en lo que dice relación con la remuneración señala que deberá ser igual a la que perciba un trabajador permanente que realice la misma labor.

En el campo de acción que tienen estas empresas, cabe señalar que, se encuentra reducido a lo siguiente:

---

[54] Ameglio, Eduardo. "La regulación de las Empresas de Empleo Temporal en Argentina, Colombia y Uruguay". Cuaderno de Investigación N º 9, Mayo 1999.

[55] Ameglio, Eduardo. "La regulación de las Empresas de Empleo Temporal en Argentina, Colombia y Uruguay". Cuaderno de Investigación N º 9, Mayo 1999.

1 Aquel de corta duración, no mayor de un mes.

2 Reemplazo de trabajadores permanentes por diversos motivos.

3 Por incrementos de actividad, por un término de seis meses prorrogables hasta por seis meses más.

Para que pueda ser habilitada la empresa de trabajo temporal para el ejercicio de la actividad deberá contar con una determinada documentación de la sociedad o persona jurídica, la cual tendrá que tener un capital social equivalente a 300 veces el salario mínimo legal vigente al momento de su constitución. Conjuntamente deberá constituir una garantía con una compañía de seguros a favor de los trabajadores, de una cantidad no inferior a 500 veces el salario común mensual vigente. Esta póliza se actualiza anualmente y tiene por objeto pagar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones en caso de iliquidez. Una vez cumplidos estos requisitos la autoridad administrativa por medio de una resolución fundada autoriza su funcionamiento.

Las sanciones que se contemplan van desde la aplicación de multas hasta la cancelación de la autorización de funcionamiento.

### 4.3.- Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios. (AGEST). ([56])

Durante el tiempo, en el cual se han ido gestando las Empresas de Servicios Temporarios, se creó la AGEST, en Enero de 1996, que agrupa 10 empresas del rubro. Entre las empresas agrupadas destacan: Manpower, Link, Ferco y Buro. En ese entonces, en Chile, existían pocas empresas que se especializaban en la provisión de servicios temporarios de personal. Esta asociación tenía por finalidad constituirse en un interlocutor válido frente a las autoridades gubernamentales.

La AGEST en el año 1998 elaboró un proyecto de Ley en la que participaron Patricio Figueroa, Guillermo Videla y Héctor Humeres. Este proyecto sigue en gran parte lo que es actualmente la Ley 20.123 .

Para que el nombre de la Asociación, representara mejor la evolución de las actividades de los asociados, sus miembros convinieron hacer una modificación a los Estatutos y cambiar su nombre original de “Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios” a “Asociación Gremial de empresas de Administración y Externalización de Recursos Humanos”, conservando de igual forma, la sigla por la cual se hizo conocida la Asociación, la de AGEST.

El objetivo de la asociación es promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades propias de las empresas afiliadas y la coordinación en la planificación y ejecución de sus actividades comunes como la representación y defensa de sus intereses generales.

---

[56] Agest Chile: Artículo de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios 2002; Lafontaine, Juan; Obando, Hugo: “Empresas Trabajo Temporal, una Relación triangular”. Universidad de Chile, 2002. Chile

A su vez, la AGEST pertenece a las siguientes asociaciones internacionales: Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajos Temporarios y Afines (CLETT&A) con sede en Argentina y creada en Marzo de 1998 y la Confederación Internacional de Empresas de Trabajos Temporarios (CIETT), con sede en Bruselas, que agrupa a las principales federaciones o asociaciones gremiales de empresas de trabajo temporarios del mundo.

**ORGANIZACIÓN ([57])**

**Asamblea de socios:** Máxima autoridad de la Asociación, compuesta por los representantes legales de cada uno de los miembros, la que elige al directorio.

**Directorio:** Compuesto por los representantes de cinco empresas elegidas en la Asamblea anual, quienes a su vez designan la mesa directiva.

**Mesa directiva:** Compuesta por Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero y Director.

**Gerente:** Máxima autoridad administrativa de la Asociación. Coordina las actividades de AGEST.

**DIRECTORIO ([58])**

Los Directores elegidos para el período 2005 – 2007 son:
**Presidente: Sr**. Alberto Finlay C.
Manpower de Chile S.A.

**Vicepresidente:** Sr. Juan Carlos Martino G.
Recourse Servicios Temp. y Permanentes S.A.

[57] http://www.agest.cl/organizacion.htm

**Tesorero:** Sr. Rubén Marinkovic M.
Sociedad de Servicios Link S.A.

**Secretario:** Sr. Rudolf Löbel.
Best Select Chile

**Director:** Sr. Sergio Álvarez A.
Cygnus Servicios Externos Ltda.

### 4.4 - La Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajos Temporarios y Afines (CLETT&A).

En 1995 se celebró el primer Congreso de Empresas de Trabajos Temporarios, que tuvo lugar en Buenos Aires, Argentina. En ese Congreso los empresarios de Latinoamérica, conscientes que los afectaba situaciones socioeconómicas similares, decidieron la creación de un Organismo Internacional que agrupara a todas la empresas de trabajo temporario en Latinoamérica, representadas por sus Federaciones, Asociaciones Gremiales o Cámaras. En 1996 se realizó el Congreso de Brasil y en 1997 se realizó el Congreso de Colombia. En ambos congresos, se estimuló, aún más, la idea de generar un Organismo Internacional. En este último, se acordó una reunión donde concurrieran los representantes de cada país para fijar las bases para el estatuto y nombre de ese organismo. Allí se toman las siguientes decisiones:

1. Se establece el nombre del organismo internacional como Confederación Latinoamericana de Empresas de Trabajo Temporarios y Actividades afines.

[58] http://www.agest.cl/directorio.htm

2. Se resuelve que la presidencia sería desempeñada por el representante de cada país, con duración anual y sucesión por orden alfabético del país miembro.

3. Se fija como ciudad sede de la Confederación la ciudad de Buenos Aires, Argentina.

El 7 de Julio de 1999, la Confederación obtiene su personalidad jurídica como organismo internacional y representativo de las Empresas de Trabajos Temporarios y Actividades Afines.

Esta confederación actualmente agrupa a 7 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Uruguay. Esta agrupación tiene voz y voto en la Organización Internacional del Trabajo.

Entre los objetivos de la Confederación destacan:

- *Agrupar las asociaciones o federaciones de carácter nacional establecidas en América Latina, que representen el trabajo temporal en cualquiera de sus ramas, modalidades*

- *Impulsar entre sus miembros y demás empresarios del trabajo temporario, el espíritu asociativo, la competencia leal, y una franca y efectiva colaboración.*

- *Propiciar la capacitación técnica, el control de calidad, el fortalecimiento económico financiero y el desarrollo en general del trabajo temporal, teniendo presente el interés público, el de los trabajadores y el progreso de la actividad en los países integrantes.*

- *Promover estudios e investigaciones relacionados con la tercerización; contribuir para asegurar una legislación adecuada a las constantes evoluciones del sector productivo y a las variaciones de las políticas, con el fin de orientar el sector del trabajo temporal en América Latina.*

- *Colaborar con entidades nacionales y supranacionales con objetivos análogos en estudios e investigaciones sobre problemas de la oferta y demanda de servicios.*

- *Poner a disposición de los poderes públicos, entidades autónomas y sociedades de economía mixta, y empresas y asociaciones privadas, en aquellos países con representación en el Confederación, los conocimientos especializados y las experiencias de sus socios, en provecho del estudio de los principales aspectos del sector para buscar soluciones a los problemas del trabajo temporal.*

- *Ofrecer asesoría técnica a los organismos de integración y cooperación Latinoamericano, como también a los poderes públicos, realizando estudios, elaborando planes y programas de mejoramiento tecnológico, educativo, productivo, y todo otro que tienda al desarrollo competitivo de la empresa privada; el favorecimiento de programa y planes oficiales de empleo y el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.*

- *Firmar convenios con entidades públicas y privadas que realicen actividades de interés para las empresas de trabajo temporal y actividades afines.*

- *Competir para que el sector de trabajo temporal mantenga siempre con sus socios, trabajadores y clientes, un patrimonio humano y económico para ser protegido, asegurando de esta manera, disfrutar adecuadamente del régimen de libre iniciativa y el derecho de ser atendido con respeto.*

- *Mantener servicio de información y asesoría para sus socios, especialmente en todo lo referente a los intereses de las empresas de trabajo temporario y afines.*

- *Promover la adopción de medidas tendientes a combatir o prevenir prácticas que violenten los derechos de los trabajadores y de la seguridad social; y de actividades que compitan en la actividad que comprende esta Confederación en condiciones legales e impositivas más ventajosas.*

- *Defender la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo combatiendo la discriminación por motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, nacionalidad u origen social.*

- *Incentivar y fomentar la creación de entidades gremiales nacionales de la actividad, en aquellos países que carezcan de estas.*

- *Publicar sin fines de lucro libros, folletos, videos, grabaciones y todo otro medio de comunicación social que tienda a la difusión de la actividad y al cumplimiento de los objetivos aquí enunciados.*

- *Toda otra actividad que sea conducente a mejorar el desarrollo del sector y de las asociaciones afiliadas.*

## 4.5- CUADRO DE LA LEGISLACIÓN CHILENA CON LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL COMPARADA.

| CONCEPTO | CHILE | ESPAÑA | ITALIA | ALEMANIA | BELGICA | FRANCIA | HOLANDA | ARGENTINA | COLOMBIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **I. ANTECEDENTES GENERALES.** | | | | | | | | | |
| Ley | 20.123 Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios. | 14. | | Arbeitsnhmeüberlassungsgesets (AÜG). (Préstamo de Mano de Obra). | Ley de de 24 Julio 1987 y normas convencionales de de desarrollo. | | | 24.013 Ley Nacional de Empleo. | Ley Nº 50. |
| Vigencia de Ley | 16 de enero 2007. | 1 de junio 1994. | 24 de Junio 1997. | 7 de agosto de 1976 | 24 de Julio de 1987. | Junio de 1990. | Julio de 1998 | 13 de Noviembre de 1991. | 28 de Diciembre de 1990. |
| Modificaciones Realizadas | | Real Decreto 4 de 13 de enero | | 1986 y 1997. | Convenio Colectivos de 1994 modificado | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1995. | | | en 1997. | | | | |
| **CONCEPTO** | **CHILE** | **ESPAÑA** | **ITALIA** | **ALEMANIA** | **BELGICA** | **FRANCIA** | **HOLANDA** | **ARGENTINA** | **COLOMBIA** |
| Exigencias O Requisitos para operar como E.S.T. | Las empresas deben estar inscritas en la forma que la ley señala. | Persona Física o jurídica incluidas las cooperativas. | Autorización Administrativa para poder operar. | Necesidad de una autorización administrativa para poder operar. Siendo la Oficina Federal del Trabajo la autoridad concedente. | Se debe solicitar la autorización o licencia administrativa para poder operar. | Comunicarse con la autoridad laboral con anterioridad a la iniciación de actividades. | Autorización administrativa para poder operar válidamente. | Las E.S.T. deberán adquirir carta de ciudadanía legal. | Las E.S.T. deberán adquirir carta de ciudadanía legal. |
| Exigencias O Requisitos para operar como | Deberán constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo. Su valor dependerá del número de trabajadores. | Dedicarse exclusivamente a la actividad de E.S.T. | Que los Dirigentes de las E.S.T. no tengan condenas penales. | Que posea el "sentido de responsabilidad suficiente" para el desarrollo de su actividad. | Contar con un capital mínimo fijado por ley. | Dejar una garantía dineraria en un banco o compañía de seguro. | Justificar su concesión con un plan de marketing aceptable, unos medios financieros adecuados y una clientela mínima. | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E.S.T. | | | | | | | | | |
| **CONCEPTO** | **CHILE** | **ESPAÑA** | **ITALIA** | **ALEMANIA** | **BELGICA** | **FRANCIA** | **HOLANDA** | **ARGENTINA** | **COLOMBIA** |
| Exigencias o Requisitos para operar como E.S.T. | Las E.S.T. deberán inscribirse en un registro especial y público que deberá llevar la Dirección del Trabajo. | Garantizar financieramente el cumplimiento de sus obligaciones salariales y previsionales. | | Que disponga de un capital mínimo calculado sobre el número de empleados de la E.S.T. | Inscripción en la Cámara de Comercio y registro fiscal correspondiente. | | | | |
| Exigencias o Requisitos para operar como E.S.T. | | La remuneración del trabajador subcontratado no podrá ser inferior al del trabajador permanente | | | | | | | |
| Prohibiciones | El contrato de trabajo no podrá ser mayor según sea el caso de 90 o 180 días | Utilizar trabajadores en trabajos considerados peligrosos. | En trabajos que requieran vigilancia médica especial. | Se prohíbe este tipo de prestaciones en la construcción. | Actuar en los sectores de la Administración pública. | En trabajos particularmente peligrosos | En actividades de transporte terrestre. | La remuneración del trabajador subcontratado no podrá ser inferior al permanente. | |
| Prohibiciones | No se podrá utilizar este tipo de contratos en actividades que tengan facultad de representar a la usuaria. | Reemplazar a trabajadores en huelga. | Trabajos peligrosos enumerados por el Gobierno (construcción y agricultura). | | | Sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria. | En las áreas portuarias de Amsterdam y Rótterdam | | |
| | Para reemplazar a trabajadores en huelga. | | Reemplazar a trabajadores en huelga. | | | | Reemplazar a trabajadores en huelga | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Para ceder a trabajadores a otras E.S.T. | | | | | | | | |

# CAPÍTULO V DIFERENCIA EMPRESA E.S.T. Y EMPRESAS CONTRATISTAS.

## 5- CUADRO COMPARATIVO CON DIFERENCIAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EMPRESAS CONTRATISTAS.

| CONCEPTO | REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN | REGIMEN DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS |
|---|---|---|
| Concepto en cada Régimen de Trabajo. | Aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. | Es aquel en que una persona natural o jurídica, denominada usuaria, contrata con una persona jurídica denominada empresas de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores, para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales. |
| Terminología | Se habla de Empresa Principal, Empresa Contratistas o Subcontratista y de trabajador contratado por la empresa contratista o subcontratista. | Se habla de Empresa Usuaria, Empresa de Servicios Transitorios y un trabajador de Servicios transitorios. |
| Objeto del Encargo. | La empresa principal encarga a la empresa contratista la ejecución de una obra o la prestación de un servicio. | La empresa usuaria solicita a la empresa de servicios transitorios que se le suministre trabajadores, o sea, no se encarga una obra o servicio. |
| Tipo de Persona | Puede ser persona natural o jurídica. | Debe ser persona jurídica. |
| Objeto de la empresa. | No esta limitado por la ley. Pueden presentar más de un giro social. | Solo pueden tener por objeto social el suministro de personal y otras actividades que indica la misma ley. |
| Registro Especial y Público | No se exige inscripción en ningún registro especial y público, para que puedan actuar validamente. | Deben inscribirse en un Registro Especial y Público que lleva la Dirección del Trabajo.[59] |

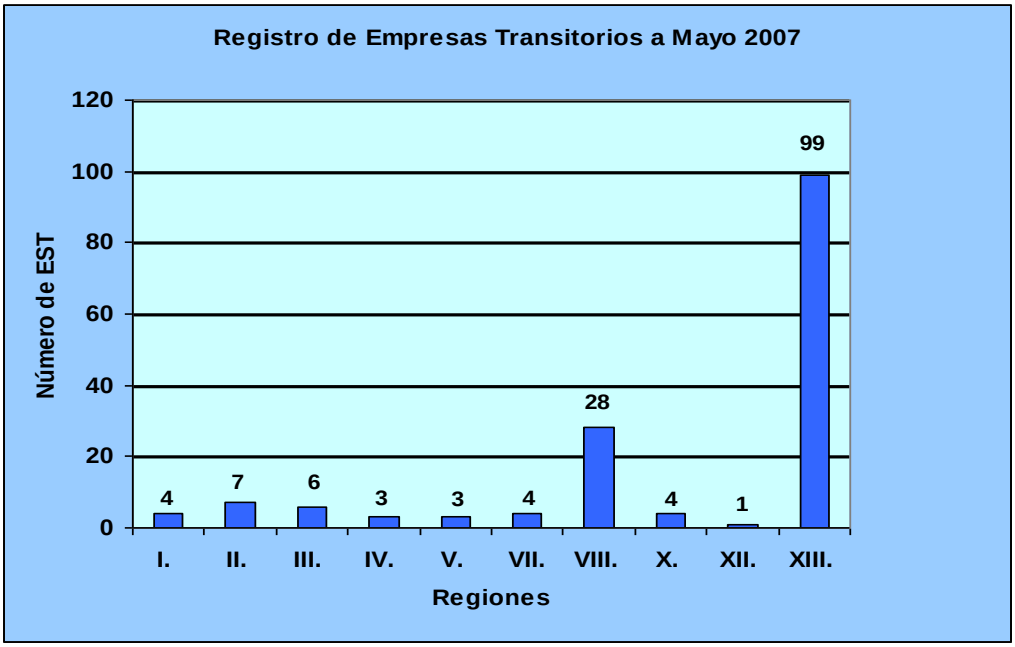
[59] http://sirela2003.dt.gob.cl/dtplus/est/listadoest.aspx (Mayo 2007)

| | | |
|---|---|---|
| **CONCEPTO** | **REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN** | **REGIMEN DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS** |
| Garantías Públicas. | No requiere garantías, sin perjuicio de la que pueda exigir la empresa principal que efectúe el encargo. | Se les exige una garantía para que puedan actuar como tal. |
| Procedencia | Pueden recurrir a la subcontratación por cualquier causa. | Solo se pueden recurrir a las Empresas de Servicios Transitorios por causas señalas en la Ley. Artículo 183 – ñ. |
| Duración del Contrato de Trabajo. | Puede extenderse por el tiempo que las partes pacten. | Las partes no son libres para pactar la duración del contrato de trabajo, ya que deben someterse a límites que establece el Artículo 183 - O. |
| Información de Multas Laborales. | Se impone a la dirección del trabajo la obligación de comunicar o informar a la empresa principal las infracciones a la legislación laboral y previsional. | No existe en el caso que se constaten infracciones en la empresa de servicios transitorios. |
| Capacitación Ocupacional. | No se dispone ninguna norma especial en esta materia para la empresa contratista. | Se impone la obligación de proporcionar capacitación, mediante algunos de los mecanismos de la ley SENCE, a lo menos a 10% de los trabajadores que pongan a disposición en cada año calendario. |
| Fiscalización de la dirección del Trabajo. | El contrato que celebre la empresa principal y la empresa contratista escapa por completo al ámbito de competencia de la Dirección del trabajo, por lo cual este organismo público se encuentra impedido de fiscalizar el contenido del mismo. | Se otorgan atribuciones fiscalizadoras a la Dirección del Trabajo para revisar el contenido del contrato que suscriba la empresa usuaria con la empresa de servicios transitorios. (Contrato de Servicios Transitorios). |

# CAPÍTULO VI E.S.T. EN CHILE

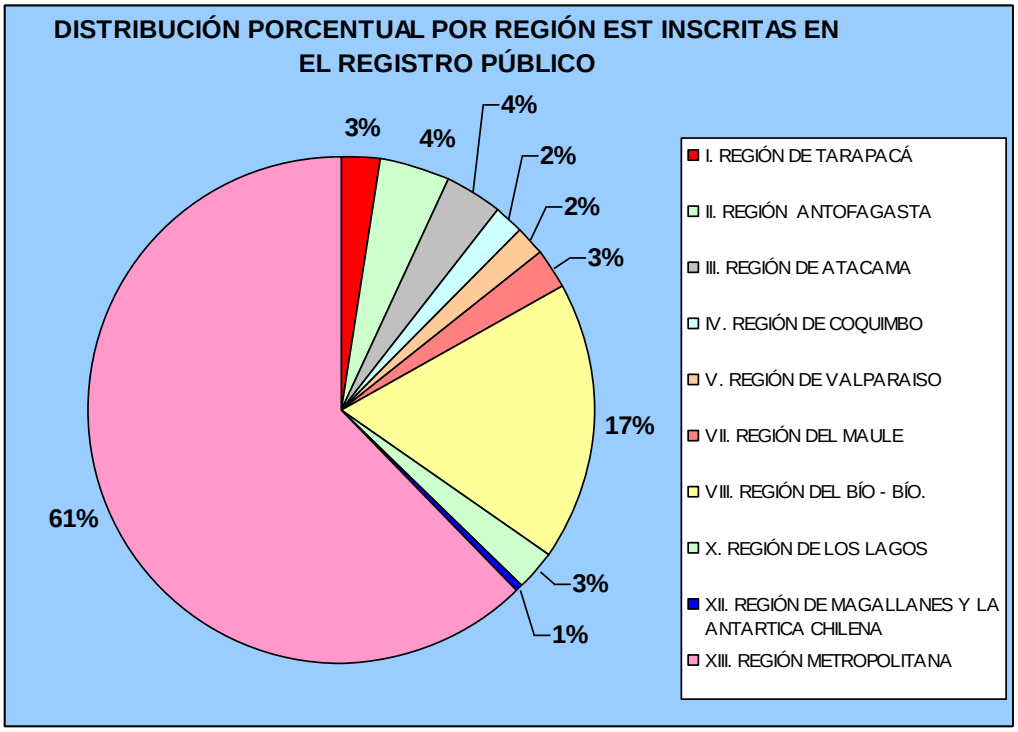
## 6. REGISTRO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Desde la vigencia de la Ley Nº 20.123 (16 Enero del 2007), las Empresas de Servicios Transitorios o E.S.T., inscritas a mayo de 2007 en el registro público son un total de 159, con 4.161 trabajadores. De las 159 empresas inscritas hay 83 de ellas que no poseen trabajadores según el Registro de Inscripción de Las Empresas de Servicios Transitorios. Aún cuando el número de EST es bajo, hemos querido conocer también su distribución en las distintas regiones del país. La tendencia del gráfico nos indica que la mayor incidencia se presenta en la Región Metropolitana, seguida de la Octava Región del Bío – Bío y la Segunda Región de Antofagasta. En las tres, el Registro de las EST es mayor al promedio nacional, en cambio la menor incidencia se observa en Región de Magallanes y la Antártica Chilena con sólo una empresa inscrita.




Fuente: Elaboración propia según resultados obtenidos del Registro Público de Empresas de Servicios Transitorios. ([60] )

[60] http://sirela2003.dt.gob.cl/dtplus/est/listadoest.aspx. (Mayo 2007).




Fuente: Elaboración propia según resultados obtenidos del Registro Público de Empresas de Servicios Transitorios. ([61])

A su vez, las .E.S.T, en proceso de Inscripción al 31 de Mayo del 2007, son 108.

La tendencia del gráfico nos indica que la mayor incidencia se presenta en la Región Metropolitana, seguida de la Octava Región del Bío – Bío, situación que similar a las E.S.T. ya inscritas en el Registro Público.

### 6.1 E.S.T. INSCRITAS EN LA V REGIÓN.

Conforme a lo que establece la Ley Nº 20.123, las empresas inscritas en el Registro Público son 3, que representan el 2% a nivel nacional, las cuales están inscritas en las comunas de: Viña del Mar, Valparaíso y Quilpue.

[61] http://sirela2003.dt.gob.cl/dtplus/est/listadoest.aspx. (Mayo 2007).

| Nombre E.S.T. | RUT | Representante Legal | Comuna | Estado |
|---|---|---|---|---|
| NORA BARADIT E.I.R.L. EMPRESA SERV. TRANSITORIOS (*) | 76.74.6210-7 | NORA BARADIT SQUADRITO | VINA DEL MAR | Inscrita Con Garantía Constituida Con un Monto de: 250 UF y un Nro. De Trab. De :0 Fecha vencimiento 22/06/2007. |
| EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LOGOS LTDA. | 76.779.680-3 | EDGARDO STOCKMEYER CRUZAT | VALPARAISO | Inscrita Con Garantía Constituida Con un Monto de: 250 UF y un Nro. De Trab. De: 0 Fecha vencimiento 10/10/2007. |
| ALPES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA | 76.722.490-7 | DAVID MIES MORENO | QUILPUE | Inscrita Con Garantía Constituida Con un Monto de: 250 UF y un Nro. De Trab. De: 28 Fecha vencimiento 08/10/2007. |

Fuente: Elaboración propia según resultados obtenidos del Registro Público de Empresas de Servicios Transitorios ([62]).

* Empresa de Servicio transitorio que a la fecha de vencimiento de la Garantía, no realiza renovación de este instrumento financiero, por lo cual, no puede operar como Empresa de Servicio Transitorio.

[62] http://sirela2003.dt.gob.cl/dtplus/est/listadoest.aspx. (Mayo 2007).

## 6.2 E.S.T. EN PROCESO DE INSCRIPCIÓN EN LA V REGIÓN.

| Nombre E.S.T | RUT | Representante Legal | Comuna | Estado |
|---|---|---|---|---|
| EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PROVICORP LTDA | 76.735.990-k | DANILO EDUARDO AVALOS VALDIVIA | VINA DEL MAR | Inscrita Sin Constituir Garantía |
| ENLACES GROUP E.S.T. LTDA | 76.758.700-7 | TERESA XIMENA SOTO VERA | VINA DEL MAR | Inscrita Sin Constituir Garantía |
| CONSTRUCTORA ASAN LIMITADA | 77.329.660-k | PEDRO DIAZ RAMOS | QUILPUE | Inscripción en Trámite |
| SOCIEDAD SERVITEKNO EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA. | 77633750-1 | CARLOS FERNANDO ROJO LEYTON | VALPARAISO | Inscrita Sin Constituir Garantía |

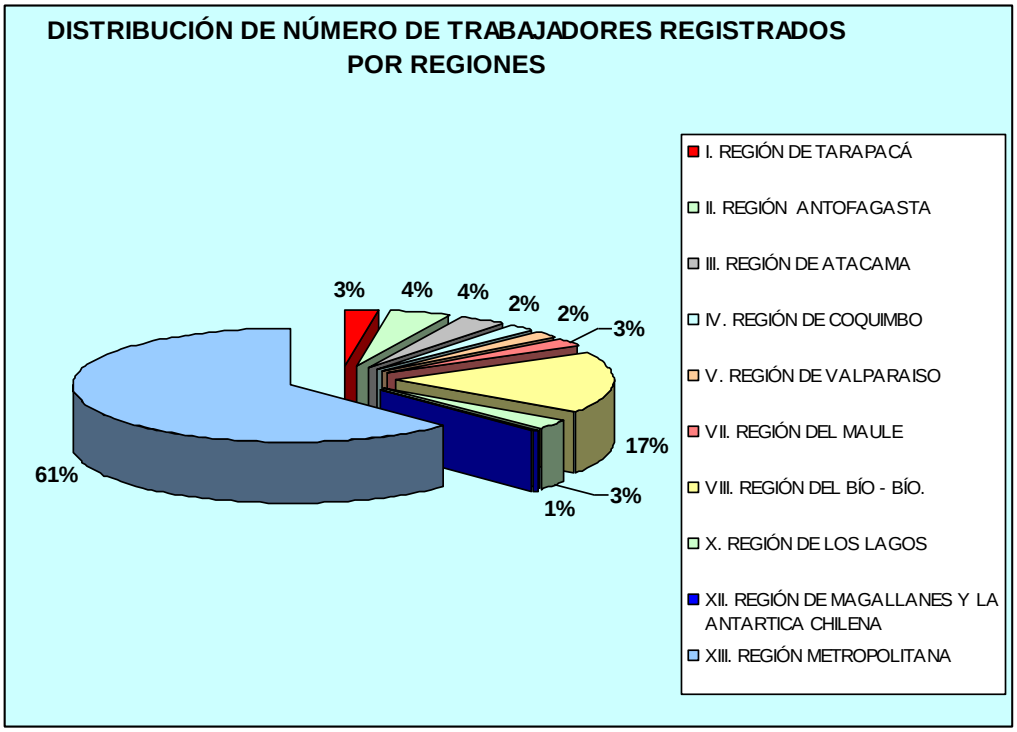
Fuente: Elaboración propia según resultados obtenidos del Registro Público de Empresas de Servicios Transitorios. ([63])

## 6.3 DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS

Como se señaló anteriormente, al 31 de mayo de 2007 se han informado a nivel nacional 4.161 trabajadores contratados. En la quinta región son sólo 28 personas de sexo masculino que representa el 2% del total de trabajadores. Estas 28 personas, corresponden a trabajadores de “Alpes Empresa de Servicios Transitorios Limitada” (Comuna de Quilpue).

[63] http://sirela2003.dt.gob.cl/dtplus/est/listadoest.aspx. (Mayo 2007).

La cantidad de trabajadores distribuidos por regiones es la siguiente:




Fuente: Elaboración propia según resultados obtenidos del Registro Público de Empresas de Servicios Transitorios. ([64])

[64] http://sirela2003.dt.gob.cl/dtplus/est/listadoest.aspx. (Mayo 2007).

# CAPÍTULO VII- CONCLUSIONES

Las Empresas de Servicios Transitorios constituyen en algunos países un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral, familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando la diversificación profesional y, a la vez, en determinados casos, faculta a ciertos sectores un sistema de trabajo, que les permite entrelazar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades de otra índole.

En todos los casos estudiados las leyes que regulan las E.S.T. presentan importantes semejanzas entre ellas, lo anterior en virtud de las directrices del convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Agencias Privadas de Empleo y la aplicación del principio de primacía de la realidad, siendo solo distintas algunas características según el régimen jurídico y económico en el que se adoptan, distinguiendo de esta forma un sistema permisivo, como una medida flexibilizadora de las relaciones laborales. Es posible constatar que nuestra legislación es bastante más detallada y contempla causales más extensivas del uso de suministro de personal que aquellas vigentes en los países miembros de la Unión Europea y otros países Latinoamericano, lo cual tiene su fundamento en necesidades de carácter excepcional y temporal.

Hemos visto en el desarrollo de esta investigación, que las Empresas de Servicios Transitorios son una figura de excepción en la tradicional relación laboral. En Chile se hizo necesaria la regulación en términos estrictos a fin de evitar su uso fraudulento, siguiendo como modelo la regulación española y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro país se espera obtener un resultado positivo en materia de formalización del empleo de los trabajadores suministrados y de dar cumplimiento efectivo a sus derechos, ello a través del establecimiento de empresas formales y con la solvencia necesaria para responder por los derechos laborales y previsionales de los trabajadores suministrados. No obstante lo anterior, el número de Empresas inscritas a Mayo de 2007, es bajo, principalmente por la cuantía de la garantía que se exige para poder inscribirse aumentada ésta por cada trabajador contratado. Lo anterior, constituye un impedimento a las pequeñas empresas que quieran operar en este rubro, si es que estas no cuentan con los flujos necesarios para cumplir estos requisitos. Esto lo vimos reflejado, al constatar que una de las Empresas objeto de estudio, al vencer su garantía no efectúo la renovación como Empresa de Servicios Transitorios, por lo que podemos señalar que en cierta medida se cumplió unos de los propósitos de la ley que era estimular la contratación directa.

Los resultados y efectos de la regulación de las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser medidos ni evidenciados en el corto plazo, pero se ha demostrado que se ha introducido una rigidez excesiva que torna demasiado restringido su accionar y las posibilidades de recurrir a sus servicios.

La aspiración del país es tener una regulación moderna y justa que conduzca a la paz social, considerando que la no regulación de la Empresa de Servicios Transitorios, constituía una zona gris y que representaba un atraso legislativo de al menos 10 años, considerando que algunos países de América Latina, contaban con una regulación de esta materia. Por último cabe señalar, que los auditores asumiremos un rol importante en esta normativa, tendremos que estar atentos a la jurisprudencia administrativa y judicial, con el fin de cooperar con el buen desarrollo, tanto para los empresarios como para sus trabajadores.

# CAPÍTULO VIII BIBLIOGRAFÍA.

**FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.**


- Ameglio, Eduardo. **"La regulación de las Empresas de Empleo Temporal en Argentina, Colombia y Uruguay".** Cuaderno de Investigación N º 9, Mayo 1999.

- Ameglio, Eduardo. **"Empresas sin trabajadores"** Cuaderno de Investigación N º 10, Mayo 1999.

- Arrau Corominas, Fernando, **"Trabajo en Régimen Temporal. Legislación Extranjera"** Chile. Biblioteca del Congreso Nacional. Informe nº 7, 19 de abril 2006.

- Lafontaine, Juan.; Obando, Hugo. **"Empresa de Trabajo Temporal, una Relación Triangular". Universidad de Chile, Santiago, Chile, 2002.**

- Mejias Correa, Alejandro. **"El nuevo régimen de subcontratación y la regulación del funcionamiento de las empresas de servicios transitorios**!" Metropolitana. Santiago Chile, 2007.

- Montecinos, Carolina; Zalava O., José Luis "**Nueva Ley de Subcontratación, Trabajo en Régimen de Subcontratación".** Editorial Libromar Ltda. 1ª Edición. Santiago, Chile, 2006.

- Montecinos, Carolina; Zalava O., José Luis "**Nueva Ley de Subcontratación, Trabajo en Régimen de Subcontratación".** Editorial Libromar Ltda. 2ª Edición. Santiago, Chile, 2007.

➢ Palavecino C, Claudio. **"Subcontratación, Régimen Jurídico del Trabajo Subcontratado y del Suministro de Personal".** Editorial Jurídica de Chile. 1ª Edición, Santiago de Chile, 2007.

➢ Palomo Vélez, Rodrigo **"Nuevas Formas de Organización en la Empresa". http://derecho.utalca.cl/pgs/alumnos/mat/laboral/5a.ppt**

➢ Tortello Echeverría, Magdalena **"Riesgos Laborales de la Subcontratación".** Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo.

➢ Código del Trabajo. Chile. Editorial Jurídica de Chile, edición vigente enero de 2007.

➢ Código del Trabajo. Chile. Editorial Jurídica de Chile, edición vigente de junio de 2007.

➢ Ley N ° 19.759. Chile, Ministerio del trabajo y previsión social."Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las modalidades de Contratación, al derecho de Sindicación, a los Derechos Fundamentales del Trabajador y a otras materias que indica". Publicada en Diario Oficial 05 de octubre de 2001. Última Modificación Ley 19.818. 30 e3 Julio 2002.

➢ Ley Nº 20.123. Chile, Ministerio del Trabajo y previsión social, "Regula trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Empresas de Servicios Transitorios". Publicada en Diario Oficial el 16 de octubre 2006. Rige desde 14 de enero de 2007.

➢ Ley Nº 18.045. Chile, Ministerio de Hacienda, "Ley de Mercado y Valores" publicada en diario oficial con fecha 22 de octubre de 1982.

➢ Ley Nº 18.046. Chile, Ministerio de Hacienda, "Ley sobre Sociedades Anónimas". Publicada en diario oficial con fecha 22 de octubre de 1982.

➢ Ley Nº 14 de 1 de junio de 1994 “Por la que se regulan Las Empresas de Trabajo Temporal”. España.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l14-1994.html (Febrero 2007).

**FUENTES HEMEROGRAFICAS.**

1 Manual Operativo Laboral. “**La Subcontratación Laboral”.** Ediciones Tributarias y Laborales Aplicadas S.A.

2 Observaciones de la Confederación de la Producción y Del Comercio de Chile referida al Proyecto de Ley Sobre trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, presentado ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, el 8 de Noviembre de 2005.

3 Agenda Laboral. Agosto de 2003. Nº 6. “Las Empresas de Servicios Transitorios Mayor protección y más oportunidades de empleo. Agosto 2003.

4 Encuesta Laboral 2004. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.

5 Encuesta de Remuneraciones y Materiales Laborales. Diciembre 2005. SOFOFA.

# CAPÍTULO IX ANEXOS

**Entrevista.**

9.1- Efectuada a Manuel Navarrete T.

Fiscalizador Inspección del Trabajo San Felipe

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pregrado, titulada “Ley 20.123 Regulación de Empresas de Servicios Transitorios, a seis meses de su incorporación.”

1.- De acuerdo con su punto de vista, ¿con la promulgación de esta Ley, considera que será más difícil fiscalizar tanto a las empresas principales como las empresas de servicios transitorios?

No me parece que la complejidad sea gran tema, el punto relevante es el ámbito que se fiscaliza, pues estamos hablando de nuevos aspectos normativos que obviamente antes no estaban regulados, y desde esa perspectiva debemos enfrentar las nuevas fiscalizaciones.

2.- ¿Esta nueva ley traerá consigo mayores beneficios a los trabajadores suministrados, respecto de la legislación anterior?

Antes de responder a tu pregunta quisiera hacer un alcance, y esto es que durante el tiempo que ha transcurrido desde los primeros antecedentes de la ley hasta el día de hoy hemos podido notar que disminuyó considerablemente el número de personas que estaban desarrollando funciones por la vía de la subcontratación, pasando éstas a ser contratadas por la empresa principal.

Ahora, respecto de los beneficios para aquellos trabajadores que pertenezcan a estas empresas de servicios transitorios debieran contar con ciertas garantías respecto del cumplimiento de sus obligaciones previsionales que

antes no tenían, tomando un valor agregado el rol subsidiario de la empresa principal respecto de la subcontratada.

3.- ¿Usted cree que de alguna forma la ley perjudicaría a los trabajadores suministrados?

Me parece que siendo los servicios prestados un “servicio transitorio” generarían cierta incertidumbre en las proyecciones laborales que el trabajador pueda requerir.

4.- ¿La ley de subcontratación beneficiará la generación de empleo?

No te puedo responder esa pregunta al amparo de la ley, pues la ley busca controlar, organizar la subcontratación y el suministro de personal.
Mi opinión personal es que dicha ley podría generar más empleos, pero dentro del contexto transitorio, no así como empleados permanentes en las empresas denominadas principales.

5.- ¿La ley cubre la totalidad de los requerimientos legales necesarios para regular las distintas situaciones o factores conocidos que se da en el sistema de empresas de servicios transitorios?

Me parece que la ley es perfectible en el tiempo. La idea principal está, pero entiendo que ésta podría corregirse en el tiempo toda vez que hayamos tomado la experiencia en el tema. Una analogía de lo anterior es el actual sistema procesal, que desde su implementación hasta la fecha ha sufrido modificaciones y las seguirá sufriendo para mejorar el logro de sus objetivos.

6.- ¿El sistema de suministro de personal favorece a las empresas principales?

Desde la perspectiva de no destinar mayor tiempo y recursos a un proceso de selección me parece que sí, sin embargo dicha respuesta te la puede dar algún gerente o empresario que haya tomado experiencia sobre el tema.

7.- ¿La sociedad chilena esta preparada para la enfrentar el tema de la flexibilización laboral?

La naturaleza del ser humano es el rechazo a los cambios y me atrevería a decir que el Chileno “un poco más”. Esto lo podremos evaluar “creo” dentro de los próximos cinco años, una vez que se hayan probado las distintas formas de realizar estas prestaciones y a su vez hayamos fiscalizado las distintas realidades de las empresas que tomen esta opción.

8- ¿Ha mejorado la situación laboral en los países europeos que han adoptado este sistema?

Es una realidad que está fuera de mis conocimientos, por lo que mi respuesta sería una especulación sin fundamentos.

**Entrevista.**

9.2- Efectuada a Avelino Jara.
Presidente Sindicato SITRAMPORT

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pregrado, titulada “Ley 20.123 Regulación de Empresas de Servicios Transitorios, a seis meses de su incorporación.”

1.- De acuerdo con su punto de vista, ¿con la promulgación de esta Ley, considera que será más difícil fiscalizar tanto a las empresas principales como las empresas de servicios transitorios?

No me manejo en detalle en los cambios de la ley, pero hasta donde entiendo deberían haber más cosas que revisar, por el cumplimiento obligado que deberán tener las empresas de servicios transitorios, contratos, imposiciones, registros, etc.

2.- ¿Esta nueva ley traerá consigo mayores beneficios a los trabajadores suministrados, respecto de la legislación anterior?

Se cubren más lo intereses del trabajador, por lo que le comentaba en la pregunta anterior, las imposiciones tendrán que estar al día, los contratos con todas sus cláusulas señaladas en forma adecuada, entre otras disposiciones.

3.- ¿Usted cree que de alguna forma la ley perjudicaría a los trabajadores suministrados?

Podría ser en el caso de que las empresas no quieran contratar bajo este esquema, cerrándose las alternativas de trabajo para los que no pueden ser

incorporados inmediatamente a la empresa grande que subcontrata los servicios de las transitorias.

4.- ¿La ley de subcontratación beneficiará la generación de empleo?

Difícil respuesta, yo creo que en un tiempo más lo podríamos saber con más exactitud, porque esto igual involucra un cambio de mentalidad en el empresariado.

5.- ¿La ley cubre la totalidad de los requerimientos legales necesarios para regular las distintas situaciones o factores conocidos que se da en el sistema de empresas de servicios transitorios?

Como señalé hace un rato, creo que el tiempo dirá si están contempladas las distintas situaciones.

6.- ¿El sistema de suministro de personal favorece a las empresas principales?

Mi impresión es que le obligan a la empresa principal a convertirse en controlador (fiscalizador) sobre aquellas que le prestan sus servicios, y supongo que eso le implica desembolsar más dinero.

7- ¿La sociedad chilena esta preparada para la enfrentar el tema de la flexibilización laboral?

Nosotros como sindicato no hemos profundizado el tema. Ahora, desde mi perspectiva de trabajador debiera ser bueno por la garantía sobre el cumplimiento de las obligaciones sociales (Previsión y Salud) que antes no

estaban del todo garantizadas. Esto no quita que se puedan seguir cometiendo irregularidades, pero para que una empresa de servicios transitorios pueda operar para una empresa principal deberá cumplir, sino se le acaba el trabajo.

**Entrevista.**

9.3 Efectuada a los representantes de E.S.T. de la V Región, inscritas y con trabajadores al 31 de Mayo 2007.

Sr.: Rodolfo Mies M. Abogado de "ALPES EMPRESA SE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA".
Rut: 76.722.490-7
Dirección: Alfonso López Nº 1358. Quilpue.

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pregrado, titulada "Ley 20.123 Regulación de Empresas de Servicios Transitorios, a seis meses de su incorporación."

Tipo General.

1.- De acuerdo con su punto de vista, ¿con la promulgación de esta Ley, considera que será más difícil fiscalizar tanto a las empresas principales como las empresas de servicios transitorios?

No, porque estas empresas se encuentran inscritas en la Inspección del trabajo, además te comento que desde la fecha en que estamos operando como E.S.T. hemos tenido dos fiscalizaciones, en las cuales se revisaron los contratos, tanto de los trabajadores como de la usuaria.

2.- ¿Esta nueva ley traerá consigo mayores beneficios a los trabajadores suministrados, respecto de la legislación anterior?

No, ya que con el conocimiento que tengo de la ley, creo que lo que se persigue es la contratación directa, ya que hay muchas exigencias de por medio. En cuanto a los trabajadores creo que cada 20 trabajadores que prestan servicios serán contratados dos o tres por la usuaria y el resto posiblemente quedará desempleado. A modo de ejemplo: nosotros comenzamos con 28 trabajadores, luego llegamos a 90 y actualmente hay sólo 60 prestando servicios. El vencimiento esta por cumplirse y nos veremos en la obligación de finiquitar algunos trabajadores.

3.- ¿La ley de subcontratación beneficiará la generación de empleo?

Si, las usuarias contratarán trabajadores, si el servicio así lo requiere.

4.- ¿Estima UD. que La ley cubre la totalidad de los requerimientos legales necesarios para regular las distintas situaciones o factores conocidos que se da en el sistema de empresas de servicios transitorios?

No, considero que cada caso es particular, es imposible que la ley pueda abordar todos los casos.

5.- ¿El sistema de suministro de personal favorece a las empresas principales?

No, porque las deja en el mismo status que tenían antes.

6.- ¿La sociedad chilena esta preparada para la enfrentar el tema de la flexibilización laboral?

No, ya creo que de existir se abusaría con ella.

7.- ¿Cómo define en su empresa la flexibilidad laboral?

La podríamos definir como la capacidad de adaptar el número de personal que se tiene contratado con la demanda existente.

Específicas.

1.- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que se vieron enfrentados para realizar el proceso de inscripción de la Empresa de Servicios Transitorios?

La mayor dificultad fue el desconocimiento de todos los actores, tanto de la Inspección del Trabajo, y los otros entre involucrados.
Por ejemplo, en el Banco Estado se desconocía el tema de la Boleta en Garantía, ni tampoco sabían lo que debían hacer con ella.

2.- ¿Qué organismo resultó más burocrático en el proceso de dar forma a la E.S.T.?

Considero que fue la Inspección del Trabajo, debido al desconocimiento que se tenía del tema, de hecho, estimo que nosotros manejábamos mejor el tema, la ley propiamente tal, como los plazos, el monto de la garantía, el trámite de inscripción, entre otros.

3.- ¿Considera que la cuantía de la garantía exigida por la ley es excesiva y por ende perjudica a los empresarios?

Creo que la Boleta no obedece a ningún criterio. El monto de inscripción es de UF 250 para constituirse, pero pudo haber sido de UF100 o UF300, no logro comprender el criterio que se utilizó para determinar para su cuantía. Considero que estaría más de acuerdo que este fuera sólo en función del número de trabajadores que se tenga contratado.

3.- ¿Alrededor de cuantas empresas usuarias han contratados su servicios y en que rubros?

Ha sido sólo 1 empresa, correspondiente al sector de generación eléctrica de la Región.

4.- ¿Considera que el suministro de trabajadores requiere que la labor suministrada sea sólo transitoria?

No, porque el trabajador está sujeto a las normas de la usuaria, por ejemplo en cuanto al tema de higiene y seguridad, el trabajador está protegido, se trata de pasar esa responsabilidad a la usuaria.

5.- ¿Cómo se ejercen los derechos colectivos de los trabajadores suministrados, especialmente la sindicalización y la negociación colectiva?

No se tiene sindicatos, no es “resorte” en las Empresas de Servicios Transitorios, es de la Usuaria.

6.- ¿Considera que se producen diferencias salariales entre los trabajadores suministrados y los contratados directamente por la empresa usuaria?

Por supuesto, es una práctica común para disminuir los costos, además se entrega un trabajador listo para operar.

7.- ¿Considera importante que las Empresas de Servicios Transitorios estén obligadas a proporcionar capacitación al menos al 10% de sus trabajadores por cada año calendario?

Considero que esta medida es inoperante, son trabajadores de servicios transitorios, quedando la siguiente interrogante.
¿Como se determinará que trabajadores se capacitarán?
Los primeros en ingresar, los últimos, o los que tengan operando en diciembre cuando se rindan cuenta y se deba registrar el gasto en capacitación realizado.

**Entrevista.**

9.4 Efectuada a los representantes de E.S.T. de la V Región, inscritas y con trabajadores al 31 de Mayo 2007.

Sr.: Franklin Mingram Álvarez. Gerente de Operaciones
"Empresa de Servicios Transitorios Logos Ltda."
Rut: 76.779.680-3
Dirección: Cochrane 667, oficina 701, Valparaíso

La siguiente entrevista es parte de la tesis de pregrado, titulada "Ley 20.123 Regulación de Empresas de Servicios Transitorios, a seis meses de su incorporación."

Tipo General.

1.- De acuerdo con su punto de vista, ¿con la promulgación de esta Ley, considera que será más difícil fiscalizar tanto a las empresas principales como las empresas de servicios transitorios?

No me parece que será más difícil la fiscalización, considero que será más sencilla la revisión, por que al tener una regulación como la ley lo dice y al tener parámetros con los cuales uno tiene que regirse, será más viable poder cumplirlos, sin embargo me refiero a las empresas que los cumplen ya que hay muchas otras empresas que no cumplirán las normas.

Los mismos clientes están encargados de fiscalizar, cuando es un tema transitorio, pero debemos considerar también a las empresas que simulan los servicios. Considero que es complicado establecer el tema de la interpretación, ya que la Inspección del trabajo puede interpretar de una manera distinta lo que interpretan las empresas, por eso, se produjo un diálogo con el director regional, ya que no es fácil cumplir la ley cuando nos encontramos en una etapa de transición.

2.- ¿Esta nueva ley traerá consigo mayores beneficios a los trabajadores suministrados, respecto de la legislación anterior?

Considero que la ley dará mas beneficios ya que las funciones propia del giro deberán ser contratadas por la empresa usuaria o mandante. Las empresas deben ser competitivas y muchas veces algunos beneficios que tenían los trabajadores quedaban fuera, con la contratación directa esto se evitaría y se garantizan de mejor forma los derechos de los trabajadores involucrados.

3.- ¿La ley de subcontratación beneficiará la generación de empleo?

No estoy seguro, ya que el tema pasa por otros factores más importantes en la economía, por ejemplo, la oferta y la demanda, a lo mejor se beneficiaría en un porcentaje menor.

4.- ¿Estima usted que La ley cubre la totalidad de los requerimientos legales necesarios para regular las distintas situaciones o factores conocidos que se da en el sistema de empresas de servicios transitorios?

Por ahora se estaría cumpliendo con casi todo, pero siempre habrá situaciones especiales que se escapan y que se deben hacer ajustes mediante nuevas disposiciones, pero considero que esta cubierto todo el tema E.S.T., no así la simulación.

5.- ¿El sistema de suministro de personal favorece a las empresas principales?

Considero que las favorece, ya que la ley es clara y se detectaría claramente si están o no simulando, es decir cuando el servicio es cuestionable, pero un reemplazo en vacaciones, producto nuevo, es fácil de verificar.

6.- ¿La sociedad chilena esta preparada para la enfrentar el tema de la flexibilización laboral?

Lo que pasa es que en Chile existe mucho engaño y muchas empresas tratan de beneficiarse como pueden y a costo de la gente compiten con otras empresas, en ese punto de vista como país nos falta mucho.

7.- ¿Cómo define en su empresa la flexibilidad laboral?

Desde nuestro punto de vista, respetando la normativas.

Específicas.

1.- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que se vieron enfrentados para realizar el proceso de inscripción de la Empresa de Servicios Transitorios?

El desconocimiento de la misma Inspección del Trabajo y de los demás entes involucrados, en un momento tuve que ir personalmente a la Inspección del Trabajo para agilizar este trámite y a la vez recibí muchas versiones distintas por consultas específicas, lo cual dilataba el proceso de inscripción de LOGOS E.S.T.

2.- ¿Qué organismo resultó más burocrático en el proceso de dar forma a la E.S.T.?

La Inspección del Trabajo, por lo que te comentaba anteriormente, había mucho desconocimiento sobre el tema, de los trámites a seguir, no había claridad sobre los temas específicos que se consultaban, etc.

3.- ¿Alrededor de cuantas empresas usuarias han contratados su servicios y en que rubros?

Mira, hasta el momento son tres las empresas que han contratado nuestros servicios y estas son CONAFE, ESVAL, y CGE Transmisión, que son los servicios de Secretarias (2 casos), y un Ingeniero de Ejecución.

4.- ¿Considera que el suministro de trabajadores requiere que la labor suministrada sea sólo transitoria?

No, ya que nos llevaría a la simulación.

5.- ¿Cómo se ejercen los derechos colectivos de los trabajadores suministrados, especialmente la sindicalización y la negociación colectiva?

No te podría responder con exactitud, ya que consideramos que estas labores no ameritan Sindicatos y tampoco negociaciones colectivas.

6.- ¿Considera que se producen diferencias salariales entre los trabajadores suministrados y los contratados directamente por la empresa usuaria?

Considero que se producen diferencias, en nuestra empresa se han distinguido dos situaciones:

Clientes que operan con cotización de tarifa, es de decir, se estudian las remuneraciones del mercado, se hace una propuesta y se acepta o rechaza la propuesta. En este caso la persona podría ganar más o menos, si fuese contratada directamente por la usuaria.

Clientes que informar que están dispuestos a pagar cierta cantidad de dinero y de esta manera calculamos la tarifa.

7.- ¿Considera importante que las Empresas de Servicios Transitorios estén obligadas a proporcionar capacitación al menos al 10% de sus trabajadores por cada año calendario?

No se si importante, pero si interesante, ya que la persona que prestará servicios realizará las labores en forma más optima y de esta forma se garantiza un mejor servicio.

## 9.5- Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre las agencias de empleo privadas

Este convenio fue dado a conocer en Ginebra, en 1997 y se aplica a todas las agencias de empleos privadas. Este convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las Agencias de empleos privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones. Podría citarse que:

- Garantiza a los trabajadores temporales una adecuada protección sobre sus derechos comunes con otros trabajadores.

- Los trabajadores deberán tener una protección adecuada, en materia de:

  a) Libertad sindical.

  b) Negociación colectiva.

  c) Salarios mínimos.

  d) Tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo.

  e) Prestaciones de seguridad social obligatorias.

  f) Acceso a la formación.

g) Seguridad y salud en el trabajo.

h) Indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

i) Indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales.

j) Protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

- Prohíbe en determinadas circunstancias el funcionamiento de las agencias de empleo con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica y en algunas circunstancias como para reemplazar a trabajadores en huelga.

- Promueve la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

Este instrumento internacional tiene a la fecha 20 ratificaciones sobre un total de posibles 178, vale decir, no ha tenido una gran acogida en el mundo de los países que están en la Organización Internacional del Trabajo.

## 9.6- OPINIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y COMERCIO ANTES DE LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LEY.

Resulta interesante conocer la opinión de Confederación de la Producción y del Comercio sobre la aprobación del proyecto de ley, según un artículo presentado por el presidente de la C.P.C. Sr. Hernán Somerville ante la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado, en Abril del 2006, que entre sus aspectos más importantes señala:

**- Empresas de Servicios Transitorios (E.S.T).**

Resulta adecuado regular las E.S.T., puesto que la legislación vigente no lo hacía.

El proyecto de ley las definía como "toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros, denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo su selección y capacitación."

**- Patrimonios que garantizan los derechos de los trabajadores.**

El proyecto de ley garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores transitorios, mediante tres patrimonios distintos:

a) El de la E.S.T., directamente.

b) El de la empresa usuaria, subsidiariamente.

c) La garantía que 500 UF o más, que deben constituir las E.S.T. en la Dirección del Trabajo para responder por estas obligaciones.

Esta triple protección resulta excesiva e innecesaria, transformando a estos trabajadores en los más protegidos del mercado laboral. La responsabilidad subsidiaria constituye una carga muy importante. Asimismo, el monto de la garantía resulta muy alto. Ambas podrían constituir una barrera de entrada a los nuevos actores y un serio impedimento para los ya existentes, promoviendo así la concentración de la actividad. Obviamente, las Pymes serán las principales perjudicadas.

Sugerencia: Eliminar la responsabilidad subsidiaria o el requisito de establecer la garantía de 500 UF o más.

**- Facultad de la Dirección del Trabajo para revisar los contratos.**

La Dirección del Trabajo podrá revisar los contenidos del contrato de servicios temporarios o puesta a disposición entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios temporarios. De estimarse que éstos no se dan, se entenderá que los trabajadores son dependientes de la empresa usuaria.

Todo esto implica entregar a un órgano administrativo una facultad propia de un tribunal, lo que es claramente inadecuado e inconstitucional, tal como lo han declarado numerosos fallos de la Corte Suprema.

Sugerencia: Dejar entregada a los tribunales la facultad de revisar el contenido de los contratos de trabajo, como es hoy.

**- Ámbito de aplicación de los trabajos transitorios.**

El proyecto de ley señala que sólo podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores temporarios cuando en la usuaria se den algunos casos. Este ámbito de aplicación resulta bastante restringido, permitiéndose sólo en circunstancias muy específicas.

Al respecto, no existen fundamentos para no permitir la celebración de este contrato en relación a las actividades en las que expresamente se prohíben. Por ejemplo, especial reparo nos merece el caso de la huelga, pues es en esta situación en la que la contratación de trabajadores de reemplazo por el plazo en que se mantenga la paralización de las actividades no sólo es admisible, sino que, además está expresamente reconocida por nuestro legislador si se cumplen determinados supuestos.

Evidentemente, en muchos casos la mejor forma de incorporar a los trabajadores que reemplazarán legalmente a los que se encuentran en huelga será a través de la provisión de trabajadores temporarios, situación que, además, apunta a que el trabajador en huelga pueda recuperar sin problemas su empleo, por cuanto sólo se trata de un reemplazo esencialmente temporal.

Sugerencia: Ampliar el ámbito de aplicación de las E.S.T., en especial, al reemplazo durante la huelga y a los aumentos de actividad estaciónales o de temporada.

- **Plazos de duración de los trabajos transitorios.**

El proyecto establece duraciones determinadas para las distintas hipótesis en que procede el trabajo transitorio. Estas duraciones resultan muy breves, aun para el tipo de actividades que se trata de realizar. Procediendo sólo en los casos expresamente señalados y existiendo los debidos resguardos, como lo establece el proyecto, debieran fijarse lapsos máximos de tiempo mayores

para estos contratos, como ocurre en otras legislaciones.

Sugerencia: Aumentar los plazos de los servicios temporales.

**- Prohibición de relaciones entre E.S.T. y empresas usuarias.**

Las E.S.T. no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas, ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios. Esta prohibición resulta excesivamente restrictiva. Existen muchas E.S.T. serias y responsables que tienen algún grado de relación con empresas usuarias. Ellas se han organizado de esta forma, con el fin de ganar eficiencia y no para evadir el cumplimiento de la legislación laboral o previsional, ya que para la seguridad de esto último se contempla la responsabilidad subsidiaria. No resulta conveniente impedirles operar de esta manera. Deben tomarse en consideración las cada día más complejas, pero también más usuales relaciones que se dan entre los distintos factores productivos.

Sugerencia: Permitir un grado razonable de relación.

**- Necesidad de tener objeto social exclusivo.**

Las E.S.T. deberán tener como objeto social, sólo poner a disposición de terceros trabajadores transitorios, seleccionarlos y capacitarlos. Esto privará a muchas entidades de seguir incursionando en este campo o las obligará a crear empresas relacionadas, con las complicaciones y mayores costos que ello acarreará. Especial mención merece el caso de los centros educacionales o de capacitación que, por su naturaleza, resultan muy aptos para proveer personal de servicios transitorios.

Sugerencia: Permitir que las E.S.T. puedan tener más de un objeto social.

## 9.7 –ARTICULOS UTILIZADOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

**Artículo 10.** El contrato de trabajo debe contener, a los menos, las siguientes estipulaciones:

1.- lugar y fecha del contrato;

2.- Individualización de las partes con indicaciones de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada:

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6.- plazo del contrato, y

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda zona geográfica que

comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Título VII

Del Trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios.

**Párrafo 2º**

Del las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios.

**Artículo 183 F**. Para los fines de este Código, se entiende por:

a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacidad y formación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

b) Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183. Ñ de este Código.

c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2º.

**Art. 183- G.** La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2º en el o los lugares de la prestación de los servicios como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

**Art. 183-H.** Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

**De las Empresas de Servicios Transitorios.**

**Art. 183-I.** Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas no tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva.

**Art. 183- J**. Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contrato por sobre 100 trabajadores; 0.7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajuntará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Directo del Trabajo, una vez ye se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a

la devolución de la garantía dentro del plazo de deis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno.

**Artículo 183-K.** Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo.

Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley.

Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo

a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

**Artículo 183-L.** Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

**Artículo 183-M.** El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o

b) por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro.

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados,

perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal.

De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

Del contrato de puesta a disposición de trabajadores Artículo 183-N.- La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes.

En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a

cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

**Artículo 183-Ñ**.- Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

**Artículo 183-O.** El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas. En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días.

En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.

**Artículo 183-P.-** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;

b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o

c) para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.
Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

**Artículo 183-Q.** Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

**Del contrato de trabajo de servicios transitorios**

**Artículo 183-R.**- El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

**Artículo 183-S.**- En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de Capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

**Artículo 183-T.**- En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

**Artículo 183-U.**- Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º.

En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

**Artículo 183-V.**- El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

**Artículo 183-W.**- Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.

**Artículo 183-X.**- La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios.

Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

**Artículo 183-Y.** El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.
La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

**Artículo 183-Z.**- En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

**Artículo 183-AA**.- La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para

tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

**Artículo 183-AB.**- La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley Nº 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744.

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley Nº 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley Nº 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la

empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.

**Normas Generales**

**Artículo 183-AC**.- En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

**Artículo 183-AD**.- Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4º del Título I de la ley Nº 19.518.

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

**Artículo 183-AE.**- Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código.

**Artículo 477.-** Las infracciones a este código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la Infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliere con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Tratándose de empresas de veinticinco trabajadores o menos, la Dirección del Trabajo podrá autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley Nª 16.744, al que se encuentre

afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

**Artículo 480.** Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha

Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.

**9.8 –ARTICULOS UTILIZADOS DE LEY 18045.**

Artículo 100: Son relacionadas con una sociedad las siguientes personas:
a) Las entidades del grupo empresarial al que pertenece la sociedad;

b) Las personas jurídicas que tengan, respecto de la sociedad, la calidad de matriz, coligante, filial o coligada, en conformidad a las definiciones contenidas en la Ley Nº 18.046;

c) Quienes sean directores, gerentes, administradores o liquidadores de la sociedad, y sus cónyuges o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y

d) Toda persona que, por sí sola o con otras que tengan acuerdo de actuación conjunta, puede designar al menos un miembro de la administración de la sociedad o controle un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones.

**9.9 –ARTICULOS UTILIZADOS DE LEY 18046.**

Artículo 86: Es sociedad filial de una sociedad anónima, que se denomina matriz, aquella en la que ésta controlada directamente o a través de otro persona natural o jurídica más del 50 % de su capital con derecho a voto de su capital, si no se tratare de una sociedad por acciones o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar a la mayoría de su directores o administradores.

La sociedad en comandita será también filial de una anónima, cuando ésta tenga el poder para dirigir u orientar la administración del gestor.

Artículo 87: Es sociedad coligada con una sociedad anónima aquella en la que ésta, que se denomina coligante, sin controlarla, posee directamente a través de otra persona natural o jurídica el 10% o más, de su capital con derecho a voto de capital, si no se tratare de una sociedad por acciones, o pueda elegir o designar por lo menos un miembro del directorio o de la administración de la misma.

La sociedad en comandita será también coligada de una anónima cuando ésta pueda participar en la designación del gestor o la orientación de la empresa que éste ejerza.

## 9.10 FORMULARIOS UTILIZADOS EN EL PROCESO DE INSCRIPACION DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

do

O

RUT: 61.502.000-1
CTA. ABONO: 9021574
CTA. CARGO: 9018492
TELEFONO:

# CARTA GUIA DE COBRANZAS

TIPO DOCTO. ☐ BOLETA DE GARANTIA

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

| TIPO CUENTA | MONEDA |
|---|---|
| | |

cobro, de acuerdo al mandato que le hemos conferido, los documentos
›ducto liquido se servirá abonar en la Cta. Abono N° 9021574

ga de inmediato en mi (nuestra) Cta . Cte. N° 9018492
rrespondientes.

| ON SOCIAL O AP. MATERNO NOMBRES | TELEFONO | DIRECCION | LOCALIDAD | OFICINA COBRO | COD. INST. | VENCIMIENTO dd/mm/aaaa | VALOR DOCTO. | CODIGO BANCO EMISOR Y N° BOLETA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | TOTALES | | | |

FECHA Y FIRMA RECEP. BANCO

FIRMA Y TIMBRE CEDENTE

ceptante, con los siguientes campos:

## FORMULARIO DECLARACIÓN JURADA DE CANTIDAD DE TRABAJADORES CONTRATADOS DE E.S.T. Y CONSTITUCIÓN DE GARANTIA.

Con fecha _____ y por la presente yo, _____,

R.U.T. N° _____, con domicilio en _____,

_____ de la comuna de _____

representante legal de la E.S.T. _____

_____,

RUT N° _____, declaro bajo juramento que:

1.- La cantidad de trabajadores que tengo contratados, en todo el territorio nacional, al día _____ del mes de _____, de 20___, es de _____ mujeres y _____ hombres, lo que hace un total de _____ trabajadores.

**DECLARACIÓN JURADA** que formulo en virtud de lo establecido en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en pleno conocimiento de la sanción pecuniaria y de presidio que se contiene en el artículo 210 del Código Penal, en el caso de perjurio.

2.- De conformidad con lo anterior, vengo en constituir garantía consistente en:

☐ Boleta de Garantía, de la Institución Financiera/Banco _____,
N° _____ de fecha ____/____/_____/ por un monto de _____ Unidades de Fomento.

☐ _____

_____
Representante legal declarante

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**F 30**

| Región | Inspección | Año | N° Certificado |
|---|---|---|---|
| | | | |

# SOLICITUD DE CERTIFICADO DE ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES

Este formulario está destinado a solicitar certificados de ANTECEDENTES LABORALES Y PREVISIONALES, para ser presentado ante organismos públicos o privados. Para mayor comodidad y agilidad en futuros trámites, puede solicitar, conjuntamente con este certificado, el registro y clave de acceso como Empleador Usuario de los Trámites en Línea, disponibles en la ventanilla Empresa del portal Web: ***www.direcciondeltrabajo.cl.***

## 1.- DE LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR:

| SÓLO PARA CERTIFICACIÓN | PARA REGISTRO Y CLAVE DE ACCESO AL PORTAL WEB D.T. |
|---|---|
| ❑ **Rol Único Tributario de la persona jurídica o natural.**<br>❑ **Comprobante de pago de derechos.** | ❑ **Copia Rut Empresa y Representante Legal.**<br>❑ **Copia Escritura Pública en que se lo designa como Representante Legal.**<br>❑ **Copia legalizada de formulario de inicio de actividades ante el S.I.I.**<br>❑ **Poder Simple para la persona encargada del trámite en la Inspección.** |

## 2.- INDIVIDUALIZACIÓN DEL SOLICITANTE.

| RUT | RAZÓN SOCIAL/NOMBRE (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES) |
|---|---|
| | |

| RUT REPRESENTANTE LEGAL | REPRESENTANTE LEGAL (APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES) |
|---|---|
| | |

**DOMICILIO**

| CALLE | NÚMERO | DEPTO/LOCAL |
|---|---|---|
| | | |

| COMUNA | REGIÓN | TELÉFONO | CORREO ELECTRÓNICO | CÓDIGO ACTIVIDAD ECONÓMICA |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

## 3.- INDIVIDUALIZACIÓN DEL ENCARGADO DEL TRÁMITE ANTE LA INSPECCIÓN

| NOMBRE | TELÉFONO | CORREO ELECTRÓNICO |
|---|---|---|
| | | |

| MARCAR CON "X" LO QUE PROCEDA | |
|---|---|
| SOLICITA CERTIFICADO | |
| SOLICITA CERTIFICADO MÁS REGISTRO Y CLAVE DE ACCESO A PORTAL WEB D.T. | |

**FIRMA REPRESENTANTE LEGAL**

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

# FORMULARIO SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN REGISTRO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Este Formulario está destinado a solicitar el registro como Empresa de Servicios Transitorios **(EST).**
El Empleador solicitante debe consignar la información requerida y recurrir a la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentra el domicilio de su casa matriz, acompañando la documentación en original o fotocopia legalizada que se indica, de acuerdo con la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial con fecha 16 de octubre de 2006.

## I. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA EMPRESA:

| RUT | Razón Social |
|---|---|
| | |

| RUT Representante Legal | Representante Legal (apellido paterno, apellido materno, nombres) |
|---|---|
| | |

| RUT Representante Legal | Representante Legal (apellido paterno, apellido materno, nombres) |
|---|---|
| | |

## II. DOMICILIO LABORAL (Domicilio casa matriz)

| Comuna | Calle | Número | Depto/Local |
|---|---|---|---|
| | | | |

## III. OTROS ANTECEDENTES

| Correo electrónico de la empresa | Teléfono | Rama Actividad Económica | Código Actividad Económica |
|---|---|---|---|
| | | | |

## IV. INDIVIDUALIZACION DEL CONTACTO (Persona que servirá de enlace ante la Inspección del Trabajo)

| Nombre completo | Teléfono contacto | Correo electrónico contacto |
|---|---|---|
| | | |

## V. DOCUMENTOS QUE DEBE ADJUNTAR (Si se trata de copias deberá estar autentificadas ante ministro de fe).

- ☐ 1.- Escritura Pública de Constitución de E.S.T.
- ☐ 2.- Certificado de administración y copia de Inscripción de Sociedad y sus modificaciones si las hubiere, otorgado por el conservador respectivo
- ☐ 3.- Rut de la E.S.T.
- ☐ 4.- Rut del representante(s) legal(es).

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL E.S.T.

Fecha – Firma RECEPCION INSPECCION

**NOTA INFORMATIVA:**

La constitución de la garantía procede efectuarla solo una vez que la EST ha sido inscrita, como tal, en el Registro Especial y Publico que lleva la Dirección del Trabajo.
A partir del depósito de esta solicitud y documentos que se exigen, Ud. podrá ver el avance de todos los trámites en www.direccciondeltrabajo.cl

## 5.- PERÍODO A CERTIFICAR (se considera un mes como unidad de período)

| MES/MESES A CERTIFICAR | | MOVIMIENTO DEL PERSONAL EN EL PERÍODO A CERTIFICAR | | | | MONTOS REMUNERACIONES LÍQUIDAS PAGADAS POR CADA PERÍODO A CERTIFICAR | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DESDE | HASTA | Nº CONTRATADOS | Nº DESVINCULADOS | | | 1.- | 2.- | 3.- |
| | | | POR ART.161 | | OTRAS CAUSALES | 4.- | 5- | 6.- |

| Nº TRABAJADORES JUBILADOS Y EXTRANJEROS EXENTOS DE COTIZACIÓN POR CADA PERÍODO A CERTIFICAR | | | Nº TRABAJADORES QUE TIENEN REMUNERACIÓN SUPERIOR AL MONTO MÁXIMO IMPONIBLE (60 UF) POR CADA PERÍODO A CERTIFICAR | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.- | 2.- | 3.- | 1.- | 2.- | 3.- |
| 4.- | 5- | 6.- | 4.- | 5- | 6.- |

| Nº DE TRABAJADORES AFECTOS/NO AFECTOS AL SEGURO DE CESANTÍA (LEY 19.728 D.O. 14/05/2001) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| CONTRATADOS ANTES DEL 01/10/2002 | | CONTRATADOS DESPUÉS DEL 01/10/2002 POR CADA PERÍODO A CERTIFICAR | | |
| NO HAN OPTADO POR SEGURO DE CESANTÍA | HAN OPTADO POR SEGURO DE CESANTÍA | 1.- | 2.- | 3.- |
| | | 4.- | 5- | 6.- |

## 6.- OBJETO DEL CERTIFICADO (Completar sólo si marcó 2.1.1.-)

| CURSAR ESTADO DE PAGO | | DEVOLUCIÓN DE GARANTÍA | |
|---|---|---|---|

## 7.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

Es de carácter obligatoria, debe referirse exclusivamente a los trabajadores de la obra o faena en donde se desarrolla el servicio o ejecuta la obra contratada por la cual se solicita el certificado y debe cubrir todo el período por el que éste se requiere. En virtud de lo anterior, si necesita certificar más de una obra, los trabajadores deben venir separados en la documentación que se presenta por cada una de ellas. **SE DEBE PRESENTAR EN LA INSPECCIÓN CON JURISDICCIÓN EN EL DOMICILIO DE LA OBRA, FAENA, EMPRESA O SERVICIO POR EL CUAL SE SOLICITA CERTIFICACIÓN.**

**7.1.- Comprobante de pago de derechos. (En caso de que no haya pagado por Internet).**

**7.2.- Planillas de cotizaciones previsionales pagadas, de todos los organismos de previsión, por el período por el cual se solicita la certificación. (Las cotizaciones previsionales sólo declaradas se consideran con deuda previsional). En el caso de trabajadores jubilados que no coticen previsión en AFP, deberá presentar solicitud del trabajador en que se pide tal exención. Respecto de trabajadores extranjeros que han optado por mantener su sistema de seguridad social en el país de origen, se deberá acreditar con documentación debidamente protocolizada. (Trabajadores separados por obra)**

**7.3.- Comprobantes de pago de remuneraciones mensuales, con la firma del respectivo trabajador(a) por el mismo período señalado en el punto anterior y EN EL MISMO ORDEN EN QUE APARECEN LOS TRABAJADORES EN EL LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES.**

**7.4.- Libro auxiliar de remuneraciones del mismo período. (Trabajadores separados por obra)**

**7.5 Nómina del total de trabajadores que se desempeñen en la obra o faena por la cual se solicita el certificado, con indicación del nombre y apellido completo y RUT, cuando se trate de la primera solicitud de certificado.**

**7.6 En las solicitudes sucesivas, para la misma obra o faena, nómina de las nuevas contrataciones, con indicación de nombre, apellidos y RUT de cada trabajador.**

**7.7.- Nomina de trabajadores despedidos por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (nombre, apellidos, Nº Cédula Nacional de Identidad y fecha de ingreso), en el período por el que se solicita el certificado, con los respectivos avisos de término de contrato y finiquitos ratificados ante Ministro de fe.**

## 8.- INDIVIDUALIZACIÓN DEL ENCARGADO DEL TRÁMITE ANTE LA INSPECCIÓN

| Nombre | Teléfono | Correo electrónico |
|---|---|---|
| | | |

**FIRMA REPRESENTANTE LEGAL**

**Fecha – TIMBRE RECEPCIÓN INSPECCIÓN**

## ACTA DE ENTREGA DE CERTIFICADO Y DOCUMENTACIÓN

Con fecha _____/_____/_____/, retiro documentación que sirvió de base para la confección del Certificado que en este acto se me entrega:

FIRMA

| | | |
|---|---|---|
| NOMBRE | : | |
| R.U.T. | : | |

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Inspección IPT VALPARAISO**

# CERTIFICADO DE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS HABILITADA PARA OPERAR Nº222/

La Dirección del Trabajo, CERTIFICA:

1. Que, con fecha 16/04/2007, en cumplimiento con la ley Nª 20.123 la Empresa de Servicios Transitorios(E.S.T) que se individualiza a continuación, ha constituido Garantía permanente con fecha de vencimiento 10/10/2007, a nombre de la Dirección del Trabajo, consistente en un Deposito en el BANCO SANTANDER-SANTIAGO Y BANEFE Número de la Boleta 4898, cuyo monto asciende a 250 Unidades de Fomento, respecto de 0 hombres y 0 Mujeres, con un total de 0 trabajadores.

## INDIVIDUALIZACIÓN DE LA EMPRESA DE SERVICIO TRANSITORIO

| RUT Empresa | Razón Social / Nombre |
|---|---|
| 76779680-3 | EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LOGOS LTDA. |
| RUT Repte. Legal | Nombre Repte. Legal |
| 5159970-5 | EDGARDO STOCKMEYER CRUZAT |

| Domicilio | Comuna | Región |
|---|---|---|
| COCHRANE | VALPARAISO | VALPARAISO |

| Teléfono(s) | Correo Electrónico |
|---|---|
| 22755310 | LOGOSCONSULTORES@ENTELCHILE.NET |

2. Que conforme a lo anterior, la empresa ya individualizada se encuentra habilitada para operar como Empresa de Servicios Transitorios (E.S.T).

3. El presente certificado es válido solo en original y sin enmendaduras.

Distribucion
Original: Solicitante
Copia : Insp. c/ ANT.
Partes
K/ 2937
Fecha Emisión22/07/2007

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Inspección ICT QUILPUE**

# CERTIFICADO DE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS HABILITADA PARA OPERAR Nº124/

La Dirección del Trabajo, CERTIFICA:

1. Que, con fecha 09/04/2007, en cumplimiento con la ley Nª 20.123 la Empresa de Servicios Transitorios(E.S.T) que se individualiza a continuación, ha constituido Garantía permanente con fecha de vencimiento 08/10/2007, a nombre de la Dirección del Trabajo, consistente en un Deposito en el BANCO DE CHILE - EDWARDS Número de la Boleta 060157-1, cuyo monto asciende a 250 Unidades de Fomento, respecto de 28 hombres y 0 Mujeres, con un total de 28 trabajadores.

## INDIVIDUALIZACIÓN DE LA EMPRESA DE SERVICIO TRANSITORIO

| RUT Empresa | Razón Social / Nombre |
|---|---|
| 76722490-7 | ALPES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA |
| RUT Repte. Legal | Nombre Repte. Legal |
| 9726576-3 | DAVID MIES MORENO |

| Domicilio | Comuna | Región |
|---|---|---|
| ALFONSO LOPEZ Nº1358 | QUILPUE | VALPARAISO |

| Teléfono(s) | Correo Electrónico |
|---|---|
| 32-2940306 | DMIES@MIES.CL |

2. Que conforme a lo anterior, la empresa ya individualizada se encuentra habilitada para operar como Empresa de Servicios Transitorios (E.S.T).

3. El presente certificado es válido solo en original y sin enmendaduras.

Distribucion
Original: Solicitante
Copia : Insp. c/ ANT.
Partes
K/ 82
Fecha Emisión22/07/2007