

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA DE AUDITORIA**

**ESTUDIO A LA LEY N° 20.123 SOBRE TRABAJO EN REGIMEN DE  
SUBCONTRATACION Y EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS EN  
MATERIA LABORAL.**

Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de Licenciado  
en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

**Tesistas: Regina Aceituno Jorquera**  
**Alda Reyes Cano**

**Profesor Guía: Sr. Luis Fuentes Herrera**  
**Valparaíso, noviembre de 2006.**

## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	05
<b>MARCO TEORICO</b> .....	07
<b>CAPITULO I</b> .....	07
Antecedentes de subcontratación laboral.....	07
Aspectos Generales.....	08
Subcontratación.....	08
Formas de Subcontratación .....	08
Forma en que se relaciona con el Contratista.....	10
Naturaleza de la relación contractual.....	11
Objeto del Contrato.....	12
Tipo de Contratistas.....	12
Vínculo de subordinación y dependencia.....	13
<b>Capítulo II</b> .....	17
Trabajo en Régimen de Subcontratación.....	17
Concepto.....	17
Requisitos para estar en presencia de Trabajo en Régimen de Subcontratación.....	17
Casos en que no se considera en Régimen de subcontratación.....	18
Sujetos que intervienen .....	18
Responsabilidad solidaria y subsidiaria en Régimen de Subcontratación.....	22
Responsabilidad de la empresa principal en el ámbito laboral y previsional.....	23
Extensión de la responsabilidad solidaria.....	24
Excepciones a la responsabilidad solidaria.....	25
Derechos de la empresa principal.....	25
Derecho a la información.....	26
Derecho a retención.....	29

Derecho a pagar por subrogación.....	30
Derecho a ser informado por la Dirección del Trabajo.....	30
Obligación de la empresa principal.....	30
Excepción de la empresa principal .....	31
Deber de seguridad de la empresa principal.....	31
Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	31
Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Previsión de Riesgos.....	32
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>33</b>
Conceptos .....	33
Empresa de Servicios Transitorios.....	33
Usuaría.....	33
Trabajador de Servicios Transitorios.....	34
Exigencias de las Empresas de Servicios Transitorios.....	35
Obligación de Inscripción en Registro especial y público.....	35
Procedimiento.....	35
Cancelación de inscripción.....	36
Garantía.....	36
Vínculo con la Empresa Principal.....	38
Obligación de la Empresa de Servicios Transitorios.....	38
Sanciones.....	39
Facultades de la Dirección del Trabajo.....	39
Competencia de los Tribunales de Justicia.....	39
Contrato de Puesta a Disposición.....	40
Conceptos.....	40
Casos en que se celebra este contrato.....	40
Formalidades.....	41
Transformación del Contrato en plazo indefinido	44
Reglas especiales respecto a los trabajadores de servicios Transitorios	45
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>48</b>
Normas relativas a los trabajadores agrícolas.....	48

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>49</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES.....</b>	<b>50</b>
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>50</b>
<b>LIMITACIONES AL ESTUDIO.....</b>	<b>51</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>52</b>
<b>ANALISIS DE DATOS.....</b>	<b>54</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXO N°1.....</b>	<b>62</b>

## RESUMEN

Una de las estrategias de adaptación de las empresas chilenas frente a las nuevas exigencias de competitividad interna y externa que mayor acogida ha tenido entre los empresarios nacionales es la externalización de actividades a través de la subcontratación. Su aparición no es nueva ni siquiera reciente. La contratación de servicios con terceros y de mano de obra para ciertas actividades menores a través de un intermediario, es una práctica antigua en empresas del estado en la gran minería del cobre y en el petróleo. Por otra parte, la actividad de la construcción se ha desarrollado por sus propias características técnicas, en una trama de contratos y subcontratos de determinadas etapas de cada obra.

La redefinición y la fragmentación, en la forma o en la realidad, de "la empresa" como unidad nítida, la aparición de "un tercero" en la relación laboral, el desperfilamiento frecuente de la figura de "el empleador", dificultaba a veces la identificación de las partes de la relación laboral, y por lo tanto la responsabilidad que les competía a cada una de ellas en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus derechos. Por la misma figura descrita, es que las acciones de fiscalización eran dificultosas ante la superposición de las partes, debido a que al participar distintas empresas en un mismo recinto laboral o ante la existencia de contratos de distinta naturaleza en relaciones de trabajo que parecen iguales, discriminaban a trabajadores de una misma función.

De lo anterior, se desprende la necesidad de modernizar el actual Código del Trabajo, modificándolo e introduciendo nuevos mecanismos de resguardo laboral.

Es así, como nace la Ley N° 20.123 publicada el 16 de Octubre del año 2006. La presente ley y naturaleza de esta tesis, regula las siguientes materias que serán objeto de estudio:

1. Modifica el artículo 92 bis del Código del Trabajo que se refiere a los intermediarios de trabajador agrícola;

2. Deroga los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo relativos a las empresas contratistas e incorpora un nuevo párrafo titulado: Del Trabajo en Régimen de Subcontratación.
  
3. Agrega el Título VII, al Código del Trabajo.

Adicionalmente, modifica la Ley N° 16.744 que contiene el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales estableciendo obligaciones para la empresa principal respecto a implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en relación, a los comités paritarios de higiene y seguridad y al departamento de prevención de riesgos. Asimismo, establece la obligación de informar los accidentes de trabajos fatales y graves. Cabe mencionar que este tema no se incorpora en este estudio.

## MARCO TEORICO

### CAPITULO I

#### 1.0 Antecedentes de Subcontratación laboral.

El subcontrato estaba reconocido en la legislación laboral en los artículos N° 64 y N° 64 bis del Código del Trabajo, por lo que se trata de una figura lícita, aunque con una regulación precaria y exigua, lo que contribuye a generar los negativos efectos señalados.

En el año 2002, el ejecutivo envió al Congreso un Proyecto de Ley que abordaba las relaciones laborales triangulares, que perfeccionaba y hacía más clara la regulación en materia de subcontratación y regulaba el suministro de trabajadores, dándole un carácter eminentemente temporal a lo que funcionaba, al margen de la Ley, generalmente, con carácter permanente.

El Proyecto se movía en dos direcciones. Por una parte, promoviendo el desarrollo virtuoso de formas de organización del trabajo no previstas en la legislación, que permitirían nuevas fuentes de empleo, y a la vez, limitando el uso abusivo de la externalización impidiendo que por esta vía, se crearían empleos de segunda categoría.

El objetivo central del Proyecto era garantizar el respeto a los derechos laborales y velar por un trabajo decente a los trabajadores del país cualquiera fuera el sistema de contratación en el que se vincularan con su fuente de trabajo. Para ello era indispensable esclarecer las relaciones de subordinación y dependencia en ambas modalidades para evitar que su uso se tradujera en precarización del empleo e incumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En relación, a la subcontratación de la producción de bienes y prestación de servicios, el proyecto, definía y delimitaba claramente la figura, a fin de

diferenciarla del suministro de personal, evitando con ello figuras de fraude laboral.

Se ampliaba la responsabilidad de las empresas mandantes respecto de los trabajadores contratistas, incluyendo en su responsabilidad subsidiaria las indemnizaciones por término de la relación laboral.

Se establecía el deber de la empresa mandante de garantizar en sus faenas la protección a los trabajadores en régimen de subcontratación.

Sin embargo, la Sala del Senado rechazó un importante número de normas que, precisamente, consideraban los factores de protección necesarios dentro de las figuras triangulares descritas.

Es así, como nace la necesidad de conocer la terminología de Subcontratación, dado que la ley N° 20.123 la define y la legisla.

## **2.0 ASPECTOS GENERALES**

### **2.1. Subcontratación**

La subcontratación se refiere básicamente a la prestación de servicios para una empresa pero que se efectúan fuera de ella, o de otra manera, el vínculo por el cual el trabajador se obliga a realizar sus labores es externo a la empresa y, en consecuencia, ella se beneficia con el trabajo pero no responderá de las obligaciones propias de la relación laboral.

### **2.2. Formas de subcontratación**

La subcontratación se efectúa principalmente a través de dos formas:

- **Recurrir a la intermediación en la prestación de servicios**

Esta modalidad es la forma más característica de subcontratación y consiste en la utilización de mano de obra que no ha sido contratada directamente por la empresa, pero que presta sus servicios en ella.

Aquí se puede encontrar:

- La intermediación de agencias de empleo temporal, ya que en este tipo de empleo el trabajador no tiene ninguna relación contractual con la empresa en la que desarrolla su actividad laboral.
- La utilización de mano de obra externa, mediante la intermediación de un contratista que introduce trabajadores permanentes en la empresa usuaria.

En este caso, la subcontratación traslada el vínculo contractual del trabajo desde la empresa a un intermediario, lo que hace más difícil determinar quién deberá cumplir las obligaciones laborales que establece la ley.

➤ **A través de la externalización de funciones o "outsourcing"**

Se refiere a la delegación o transferencia de una función o actividad que tradicionalmente se ha desarrollado al interior de la empresa, hacia una empresa externa. Así, se pretende obtener la concentración de las funciones propias o especializadas mediante la delegación de tareas en otras empresas.

También se denomina como "trabajo exteriorizado" al realizado fuera del control estricto del empleador, como el caso del trabajo a domicilio.

Aquí la subcontratación opera como una vía de sustitución de la contratación laboral formal y de duración indefinida, reemplazándola por contratos comerciales de prestación de servicios externos.

La Subcontratación pone el acento en la idea de transferencia, en la acción de traspasar lo que antes era realizado dentro de la empresa bajo un régimen de derecho laboral, hacia afuera bajo un régimen jurídico diferente. Sugiere la imagen de convertir en ajeno (exterior, extraño) lo que antes formaba parte de una única unidad de producción.

La Subcontratación puede hacer referencia:

- Desde el punto de vista de la actividad, a la externalización de tareas que antes eran desarrolladas dentro de una empresa y hoy son contratadas con terceros (ajenos a la empresa).
- Desde el punto de vista de los sujetos, a la introducción de un tercero en una relación jurídica que antes era entre dos personas.

Los fenómenos de la subcontratación son expresión de la flexibilización de las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo y pueden manifestarse a través de distintas figuras jurídicas. El tema es materia generalmente de polémica y de puntos de vista encontrados. Por un lado, se le califica positivamente como una forma de adaptación, y por otro se le descalifica y condena por sus efectos de precarización del empleo y de deslaborización, esto es sacar del marco del derecho laboral, la relación de trabajo de las partes.

De acuerdo a la denominación de Subcontratación, se observan los siguientes participantes en el proceso.

### **2.3. Forma en que se relaciona con el Contratista**

Como se señaló anteriormente, uno de los supuestos de la subcontratación, supone la existencia de dos contratos, y que el caso de la subcontratación laboral era uno de subcontratación impropia, caso en el cual entre los dos contratos no hay identidad de elementos esenciales. En conformidad a lo anterior, la forma en que se relacionan la empresa Principal o la Usuaría con el contratista, es a través de un contrato civil o comercial, y a su vez, el contratista se relaciona con sus trabajadores, a través de un contrato de trabajo, regido por el código del trabajo. De igual modo, el contratista se relaciona con el subcontratista a través de un contrato civil o comercial, y este se relaciona con sus trabajadores a través de un contrato de trabajo, regido por las normas laborales del trabajo vigentes.

Este contrato celebrado entre la empresa Principal o la usuaria y la empresa contratista puede nacer antes o después del contrato que se celebra entre los trabajadores y el contratista, pero lo importante es que uno de los contratos es sucesivo al otro y para que pueda existir subcontratación laboral, es fundamental la existencia de esta relación contractual entre el usuario y el contratista, de tal manera, que una vez terminado este contrato, se termina la subcontratación laboral, independientemente de que la relación contractual del trabajador con el contratista continúe.

Es importante determinar la naturaleza de la relación contractual existente entre la empresa Principal o la Usuaria con la empresa contratista, definiendo el objeto del contrato y sus características, lo que hacen de este tipo de relaciones algo cada día más frecuente.

#### **2.4. Naturaleza de la relación contractual**

La naturaleza de este contrato es de carácter civil o comercial, dependiendo de si a través de éste se ejecuta un acto civil o un acto de comercio. Generalmente será de carácter comercial, aún cuando esta figura de la subcontratación no esté establecida en el artículo tercero del código de comercio, como un acto de comercio; esto es así por aplicación del principio de la accesoriedad, en virtud de la cual lo accesorio sigue la suerte de lo principal, principio que se reconoce expresamente en el Derecho comercial.

Este contrato está regido por el derecho civil o comercial, y en ningún caso es un contrato de trabajo, lo que no obsta a que se especifiquen las obligaciones laborales que tiene el contratista con sus trabajadores.

Se debe precisar en el contrato la naturaleza de los trabajos, obras o servicios; el plazo en el cual se debe cumplir la tarea encomendada y la forma de pago.

Sólo se puede permitir un control indirecto y predominantemente técnico de parte de la empresa principal hacia los trabajadores del contratista, pero jamás una supervisión directa.

## 2.5. Objeto del Contrato

En cuanto al objeto de este contrato Civil o Comercial, puede ser que la empresa usuaria o empresa principal encargue la ejecución de una obra o faena a la empresa contratista, para lo cual éste deberá contar con su propio personal y a la empresa usuaria sólo le interese el trabajo terminado sin importar la manera de llegar a él (subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios); o bien que la relación contractual tenga por único objeto la dotación de trabajadores por parte del contratista a la empresa usuaria (subcontratación de mano de obra).

## 2.6. Tipos de Contratistas

Magdalena Echeverría, Valeria Solís y Verónica Uribe sostienen que el Contratista puede ser tanto una persona natural como una persona jurídica, y que en general se observa un claro predominio de personas jurídicas, por sobre las personas naturales, con un alto grado de formalidad.

Al describir los tipos de subcontratación existentes, y específicamente en lo que respecta a la calidad del agente subcontratista, puede suceder que este contratista sea una empresa filial y dependiente de la empresa usuaria o principal, vale decir que el subcontratista no constituya una empresa autónoma.

Según señalan estas autoras, esto ocurre generalmente en determinadas situaciones, en que los ex trabajadores de la empresa principal, actuando bajo estímulos y con contribución económica de la empresa Principal o empresa Usuaria, forman su propia empresa, que tiene por único objeto prestar servicios exclusivamente a ésta.

También puede suceder que como una estrategia de flexibilidad en las relaciones laborales, se establezca el sistema o modelo de empresa-red, vale decir que la gran empresa se subdivida o articula en una serie de pequeñas

empresas que son subsidiarias o auxiliares a la empresa mayor, y que son las efectivamente realizan el proceso productivo.

Estas pequeñas empresas son jurídicamente independientes de la empresa principal, pero están coordinadas con ella, “mediante un mismo ciclo de producción y unidas por un sistema de reglas de cooperación subordinada”, esta maniobra de producción supone y va de la mano con la creación de una red de subcontratistas que cooperan y siguen las instrucciones y el ritmo de modernización de la empresa principal, la que por su parte organiza sus relaciones mediante acuerdos previos con los subcontratistas.

Por otro lado puede ocurrir también que, el contratista o subcontratista sea total y absolutamente independiente de la empresa principal o usuaria de los servicios, en el sentido de que el contratista o intermediador de los servicios, no nace por estímulos ni por aportes económicos de la empresa principal, no obstante lo señalado, puede existir de todas maneras un grado de dependencia, esta vez dado por el nivel de clientelismo que el subcontratista tiene con el usuario; esto significa que la empresa usuaria puede ser el único cliente que tiene el intermediador, y si esto es así, la empresa principal es fundamental para la existencia y funcionamiento de la empresa contratista, vale decir, estaríamos en presencia de un caso de dependencia absoluta, aun cuando exista una total independencia económica.

## **2.7. Vínculo de subordinación y dependencia**

Para que se entienda de mejor manera en el tema propuesto, es necesario hacer algunos alcances de tipo conceptual.

Anteriormente se señaló el concepto de trabajador, por lo tanto, es importante precisar que el Código del Trabajo define como contrato de trabajo, debido a que esta es la forma a través de la cual se relaciona el contratista con sus trabajadores. Este se encuentra definido en el artículo 7 del Código del Trabajo expresando que “ Contrato Individual de trabajo es una convención por la

cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Por lo tanto y no obstante la denominación que le den las partes, “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo” (artículo 8º del mismo Código).

Estos servicios personales deben ser realizados”bajo subordinación y dependencia del primero”, para estar en presencia de un contrato de trabajo. Importante resulta entonces el determinar qué se entiende por subordinación o dependencia, y para eso se deberá recurrir al diccionario de la Real Academia Española que señala:

- Subordinación: Sujeción a la orden, mando o dominio de uno.
- Dependencia: Subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad

El vínculo de subordinación y dependencia en un aspecto administrativo, de apariencia, no tangible, pero sin duda determinante para saber en que casos se encuentra frente a una relación de trabajo, vale decir cuando se está en presencia de un trabajador y del verdadero empleador. Para clarificar esta idea se recurrirá a la Ord. N° 6249/145, del 30 de agosto de 1990 en donde la Dirección del Trabajo menciona las siguientes condiciones:

- Continuidad de los servicios prestados en el lugar de trabajo.
- Obligación de asistencia.
- Cumplimiento de horario de trabajo.
- Supervigilancia en el desempeño de las funciones.

- Subordinación a instrucciones y controles de diversa índole: se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores.
- Deber del trabajador de acatar y de obedecer las mismas.

La pregunta fundamental, en la discusión de la OIT en la 85ª Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra, era clarificar ¿Cuán dependiente es un trabajador del empleador que utiliza su trabajo?, si es totalmente dependiente, se está en presencia de una relación dependiente tradicional, aún cuando los partícipes quieran darle otro nombre para evitar obligaciones legales. Si es totalmente independiente, sería un trabajo por cuenta propia, que no sería subcontratación.

Por lo tanto, para estar en presencia del fenómeno de subcontratación de mano de obra, debe existir una alteración al vínculo de subordinación y dependencia, ya que bajo esta figura, el trabajador desempeña su labor en una empresa distinta a la empresa en que fue contratado, y por lo tanto, al encontrarse el trabajador físicamente en el recinto de ésta, necesariamente deberá recibir órdenes tanto de la empresa Principal o empresa Usuaria, que es la que se beneficia con la labor, como también el Contratista, que es el empleador directo del trabajador. Pero si el grado de alteración es total, en el sentido en que las empresas Principal o Usuaria, es el que realiza toda la gestión de supervisión y control, estamos en presencia de un fraude a la ley y no de subcontratación, ya que no obstante la existencia de este intermediario, y el nombre que le quieran dar las partes a esta relación, lo que debería existir en este caso es un contrato de trabajo directo entre la empresa usuaria y el trabajador.

Para poder determinar el grado de dependencia, el proyecto de Recomendación de la OIT sobre el Trabajo en Régimen de Subcontratación de 1997, propone ciertos criterios, como los siguientes:

- En que grado es la empresa principal la que determina cuando y como se deben llevar a cabo las funciones que desempeña el trabajador subcontratado.
- Si es la empresa Principal o la empresa Usuaria la que debe pagar periódicamente alguna prestación adeudada.
- El grado de supervisión y control que la empresa Principal o la empresa Usuaria ejerce sobre el trabajador.
- El hecho de hacer o no la empresa Principal inversiones, como compra de materiales y herramientas para que el trabajador pueda cumplir la función encomendada.
- Si el trabajador subcontratado puede obtener algún beneficio de la empresa principal o si corre riesgo de pérdida, por el hecho de cumplir su labor.
- Continuidad con la cual se prestan los servicios.
- Si el trabajador subcontratado es empleado exclusivamente de la empresa principal o además de ésta, desempeña labores en otra empresa.
- Nivel de integración de las Labores del trabajador subcontratado con las demás actividades normales de la empresa principal.
- El hecho de impartir o no la empresa usuaria capacitación al trabajador subcontratado de la misma forma que lo hace con sus propios trabajadores.

## **CAPITULO II**

### **1.0 TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION**

#### **1.1 Concepto**

El artículo 183 conceptualiza el Trabajo en régimen de subcontratación como "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.

#### **1.2 Requisitos para estar en presencia de trabajo en régimen de subcontratación.**

- Existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador y el contratista o subcontratista. *Esto exige que exista un contrato de trabajo entre las partes, quedando excluido los servicios prestados a honorarios.*
- Existencia de una relación contractual entre el contratista y la empresa principal. El contratista presta servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia a una persona natural o jurídica que es dueña de la obra, empresa o faena y que la ley denomina empresa principal.
- Los servicios se prestan en la empresa obra o faena de la empresa principal, esto es, físicamente en dicha empresa.

### **1.3 Casos en que no se considera trabajo en régimen de subcontratación**

A continuación se nombrará aquellos casos en que no se aplicará la normativa:

- Las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.
- Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en la definición o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena. En estos casos se considerará como empleador a la empresa principal dueña de la obra, empresa o faena.
- Conforme el artículo 183-B, referido a la responsabilidad solidaria de la empresa principal (dueño de obra o faena) queda excluida la construcción de edificaciones por un precio único prefijado, respecto de los cuales no procederán estas responsabilidades quien encargue la obra sea una persona natural.

### **1.4 Sujetos que intervienen**

Lo que caracteriza el fenómeno de la subcontratación, vista como intermediación laboral, es la inexistencia de vínculo directo entre el trabajador que realiza los servicios y la empresa que aprovecha dicha prestación. Esto se debe a la intervención de un tercer intermediario, que hace de colocador de mano de obra respecto de la empresa, y de empleador respecto del trabajador. No significa la ausencia de algún tipo de autoridad sobre el trabajo desempeñado por parte de la empresa. En un principio pueden existir tres involucrados:

- a) Empresa Principal
- b) Contratista
- c) Trabajador

Sin embargo hay posibilidades que pueda sumarse un subcontratista, lo que inserta un nuevo eslabón a la cadena, y hace de este fenómeno algo aún más complejo. A continuación se definirán estos conceptos:

#### **a) Empresa Principal.**

De acuerdo al artículo 3 del Código del Trabajo, se entiende por empresa: "toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Por lo tanto se podría definir como aquella persona natural o jurídica, tanto privada como estatal, que para la realización de cierta obra o faena requiere los servicios de otra persona natural o jurídica, para que ejecute la obra en todo o parte o sólo para que ésta le suministre los trabajadores necesarios con los cuales cumplir dicha tarea.

En virtud de la intermediación, esta empresa ve una reducción en sus costos ya que se desentiende del cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales que emanan de una relación de trabajo, traspasando la responsabilidad al contratista.

Esta parte puede ser un particular, una empresa o el Estado.

#### **b) Contratista y Subcontratista.**

Estos conceptos no están definidos por Ley. No obstante que el Párrafo 1° del Título VII, reiteradamente, alude al contratista y subcontratista.

Como una primera forma de determinar su significado, se expone lo que señala el diccionario de la Real Academia Española, que dice que contratista es aquella: " persona que por contrata ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno, una corporación o un particular". La RAE, da un

concepto amplio de contratista, que no especifica la responsabilidad que le concierne, ni el hecho de que para cumplir la labor encomendada debe contratar trabajadores.

En ausencia de definición legal se deberá recurrir a los distintos criterios utilizados:

- La Excelentísima Corte Suprema, adoptó el criterio de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, la que señaló que tiene este carácter, “quien se obliga para con el dueño de la empresa a prestarle los servicios necesarios para mantener en funcionamiento la industria de éste mediante el pago de una cantidad determinada.”
- La Dirección del Trabajo, en su dictamen N° 9159/212 de 14 de diciembre de 1990, da un concepto más completo de lo que debe entenderse por contratista, ya que al elaborarla tuvo presente la realidad existente y además le da una connotación netamente laboral. La Dirección del Trabajo sostiene que “se entiende por contratista toda persona natural o jurídica que mediante un contrato, ejecuta para un tercero dueño de una obra, empresa o faena, labores de ejecución material de trabajos o prestaciones de servicio a cambio de un precio convenido, contratando para ello trabajadores”.
- La Corte Suprema, en sentencia dictada el 2 de mayo de 2002, autos Rol N°4.877-2001, señaló que son “...aquellas entidades que colaboran en la obtención de los fines propios de una empresa, es decir, a las organizaciones que tienden, con su actividad, a hacer más eficiente y expedito el logro del fin empresarial. En efecto, una unidad económica que persigue un fin productivo, puede, en determinadas condiciones, ante la ausencia o frente a los requerimientos técnicos específicos del mercado, precisar de la colaboración de otras organizaciones que se encuentren en situación más adecuada y óptima de brindarla para conseguir el fin proyectado.

La diferencia entre ambos es que el contratista tiene relación directa con la empresa principal que le encarga el servicio determinado en el respectivo contrato. El subcontratista, por su parte, se relaciona sólo con el contratista.

Tanto el contratista como el subcontratista asumen sus riesgos empresariales, esto es desarrollan su gestión operativa y técnica, entregan las instrucciones a sus trabajadores y pagan sus remuneraciones, desarrollan relaciones laborales estables.

### **c) Trabajador en régimen de subcontratación.**

Cabe recordar que el Código del Trabajo lo define en el artículo 3º letra b), diciendo que es: “Toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

De este concepto, se podrá extraer los requisitos para estar en presencia de un trabajador:

- Que se trate de una persona natural
- Que preste servicios materiales o intelectuales
- Bajo subordinación y dependencia
- En virtud de un contrato de trabajo

Bajo el Régimen de subcontratación, se puede señalar que Trabajador es aquella que presta servicios a un contratista o subcontratista, en una empresa, obra o faena de la empresa principal. Este trabajador se rige por las normas generales establecidas en el Código del Trabajo en materia de jornada, remuneraciones, feriado, permisos, terminación del contrato, indemnizaciones, etc. Desde este punto de vista, son simplemente trabajadores ya que la ley no ha establecido ninguna regulación especial para ellos como sucede, por ejemplo, con los trabajadores marítimos o agrícolas.

En relación con la subcontratación, el Código del Trabajo ha establecido la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena de todas las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de los trabajadores.

## **2.0 Responsabilidad solidaria y subsidiaria en régimen de subcontratación**

La responsabilidad de la empresa principal – mandante o dueño de la obra o faena – puede ser solidaria o subsidiaria. Para entenderlo se entregará una breve descripción:

- Responsabilidad Solidaria: Consiste en que el trabajador a quien se adeudan obligaciones laborales y previsionales de parte del contratista o subcontratista, puede demandar a uno cualquiera de dos o más deudores – en este caso al contratista o a la empresa principal – por el total de la deuda, sin importar su cuota de responsabilidad en el incumplimiento.
- Responsabilidad Subsidiaria: Es aquella que sólo se hará exigible si no es posible hacer efectiva la responsabilidad del deudor principal, en este caso el contratista.

La responsabilidad subsidiaria surge como una respuesta proteccionista en favor del trabajador frente a estas situaciones de externalización de la mano de obra, buscando evitar la simulación de contratos de trabajo como asimismo garantizar a los trabajadores el pago de sus remuneraciones y cotizaciones previsionales.

Esta materia se encuentra brevemente regulada por el Código del Trabajo en los artículos 64 y 64 bis por lo que ha sido importante el aporte de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales en la forma de aplicar estas normas. La regulación básicamente se refiere a los siguientes puntos:

- Alcance de la responsabilidad subsidiaria.
- Obligaciones por las que se responde subsidiariamente.

- Cuándo se hace exigible esta responsabilidad.
- Forma de hacerla efectiva la responsabilidad subsidiaria.
- Subsistencia de la responsabilidad subsidiaria.
- Derechos del dueño de la empresa, obra o faena.

## **2.1 Responsabilidad de la empresa principal en el ámbito laboral y previsional.**

La empresa principal será **solidariamente responsable** de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. (artículo 183-B del Código del Trabajo).

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no el trabajador no pudiere hacer efectiva la responsabilidad en contra de su empleador directo.

La responsabilidad solidaria consiste en que el trabajador a quien se le adeudan obligaciones laborales y previsionales puede demandar directa e indistintamente el cumplimiento de dichas obligaciones a uno cualquiera de sus dos o más deudores -que serían el contratista, subcontratista y la empresa principal- por el total de la deuda y sin importar su cuota de responsabilidad en el incumplimiento.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquéllos que puedan responder de sus derechos.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

## 2.2 Extensión de la responsabilidad solidaria de la empresa principal

La empresa principal responde solidariamente:

- Respecto de las **obligaciones laborales y previsionales de dar**, esto es que consistan en el pago de una suma de dinero, excluyendo las obligaciones de hacer o no hacer que se le puedan adeudar al trabajador.

La ley no define lo que se entiende por obligaciones laborales y previsionales. Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado que "Se entiende por obligaciones laborales las que emanan de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, de los trabajadores del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena. Asimismo, son obligaciones previsionales todas las relacionadas con el integro o declaración de las cotizaciones de seguridad social, y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de los mismos trabajadores empleados en la obra, empresa o faena. Las remuneraciones, vacaciones proporcionales, gratificación, horas extraordinarias, indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, constituyen obligaciones laborales que se encuentran comprendidas en la responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista según el caso, por los trabajadores ocupados en las mismas y por el período en que trabajaron en ellas." (*Dictamen Ord. N° 544/32 – 0.02.2004*)

- Respecto de las **eventuales indemnizaciones legales** que correspondan por término de la relación laboral.

Se excluyen por lo tanto las indemnizaciones contractuales o convencionales establecidas en el contrato individual o en un instrumento colectivo, y las indemnizaciones voluntarias que el empleador otorgue al trabajador.

- **Esta responsabilidad está** limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

### **2.3 Excepciones a la responsabilidad solidaria**

La empresa principal responderá **subsidiariamente**: (artículo 183-D Código del Trabajo).

- Si ejerce el derecho a ser informado acerca del cumplimiento por parte del contratista de las obligaciones laborales y previsionales para con sus trabajadores.
- Si hace efectivo el derecho a retención del pago de sumas que correspondan a los contratista en caso de incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de parte que aquellos para con sus trabajadores.

En estas situaciones, la responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la empresa, obra o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto del subcontratista.

Que la responsabilidad sea subsidiaria implica que dicha responsabilidad sólo se hará exigible si no es posible hacer efectiva la responsabilidad del deudor principal, en este caso el contratista.

### **3.0 Derechos de la empresa principal**

Para que ésta no se vea afectada por los incumplimientos de las empresas contratistas o empresas Sub-Contratistas, cuenta con herramientas que le permiten liberarse o disminuir su responsabilidad. Los derechos que asisten a la empresa principal son:

### **3.1 Derecho a la información (artículo 183-C Código del Trabajo)**

La empresa principal, cuando lo solicite, tiene el derecho a ser informada por los contratistas sobre el momento y estado de cumplimiento de las obligaciones que a éstos le correspondan respecto a sus trabajadores. Este derecho también puede ejercerlo respecto de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores.

Se plantean dos alternativas para verificar el monto y el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, a saber:

#### **➤ Certificados de la Dirección.**

Esta modalidad es la que hoy está vigente y consiste en que las empresas contratistas deben acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia laboral y previsional, mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva, la que para hacerlo práctica una revisión documental (planillas de cotizaciones previsionales, libro auxiliar de remuneraciones, comprobantes de remuneraciones).

Naturalmente la implementación de estos sistemas de certificación no significa en modo alguno que la Dirección del Trabajo abandone su rol fiscalizador, de forma tal que operan sin excluir la fiscalización, sea por denuncias o programas. Además la certificación debe extenderse como una forma de fiscalización, distinta de la tradicional, pero naturalmente dirigida a obtener el cumplimiento de la norma, objetivo en definitiva de toda labor fiscalizadora.

#### **➤ Medios de Información Idónea y Oportuna**

La ley, prevee la posibilidad que las empresas mandantes utilicen sus propios sistemas de control, los que deberán ser idóneos a fin de garantizar la veracidad de la información y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales de los contratistas.

A este respecto, resulta pertinente hacer presente que la configuración de la norma apunta a que el sistema o mecanismo implementado por la empresa mandante cumpla con determinados requisitos que aseguren que se cuenta con un sistema apto para contar con la información sobre el nivel de cumplimiento de las empresas contratistas.

Naturalmente el que sean idóneos no asegura que en el 100% de los casos se evitarán los incumplimientos de las empresas contratistas, como por ejemplo: ocultamiento de información, en cuyo caso es razonable que la empresa mandante vea atenuada su responsabilidad en tanto cumplió con su obligación de control.

Si no son idóneos y la información que se recopile por esta vía es incompleta o no se toman los resguardos para asegurar su veracidad, el mandante en definitiva deberá responder solidariamente de las obligaciones del contratista, ya que en definitiva no hizo bien su trabajo.

De allí que la actuación de la Dirección del Trabajo en este ámbito (Sistemas idóneos) apunta, en una lógica de asistencia al cumplimiento, a la acreditación de la idoneidad del sistema, es decir, la capacidad del instrumento para cumplir con el objetivo propuesto (recopilar información veraz y oportuna sobre el nivel de cumplimiento de los contratistas), utilizando para ello una serie de parámetros estandarizados dependiendo de la actividad productiva de que se trate, así como informar periódicamente de los niveles de infraccionalidad detectadas.

Naturalmente la implementación de estos sistemas propios opera sin excluir la fiscalización, sea por denuncia o por programas. En efectos, este sistemas funciona sobre la base de la buena fe y, por lo tanto, cualquier acción de fraude debe implicar una fuerte sanción.

➤ **Certificación por organismos privados: Una línea de acción a futuro**

Si bien la certificación por certificadores privados de estándares laborales es parte de una política pública de certificación laboral, que trasciende al ámbito de la subcontratación y por lo mismo probablemente sea necesario un marco normativo específico, es interesante vislumbrar las posibilidades que esta alternativa tendría en el marco del proyecto de subcontratación, ya que podrían implementarse inicialmente algunas iniciativas que, incluso, sirvan de referencia de una futura legislación en esta materia.

Hoy en día existen múltiples empresas que se encuentran interesadas en la certificación laboral como un nicho de negocios.

En efecto, instituciones con o sin fines de lucro pueden estar interesadas en participar en el esfuerzo de certificación del cumplimiento laboral de empresas, muchas veces como parte de una certificación más amplia a las que esas empresas se someten voluntariamente por razones comerciales.

De lo que se trata es de acreditar a organismos privados como certificadores laborales, de forma que la actividad de certificación ya no la realiza el Estado o la empresa Principal, sino que un tercero privado que cuenta, en la medida que cumpla con los requisitos para ello, con una acreditación como certificador laboral.

La actuación de la Dirección del Trabajo podría apuntar en este ámbito a la acreditación de organismos privados como certificadores.

La empresa Principal, al no recepcionar por parte de la empresa Contratista el certificado de la Inspección del Trabajo, esta puede solicitar directamente ante dicho órgano fiscalizador, la situación relativa al cumplimiento laboral y previsional que presenta la empresa Contratista, con respecto a sus trabajadores. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se

efectuará dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

➤ **Otro medio de información:**

Es cuando la empresa principal es notificada por parte de la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral constatadas al contratista o subcontratista, la empresa principal puede retener lo adeudado por el contratista o subcontratista. Para estos efectos, la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

### **3.2 Derecho a retención**

La empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de los contratistas, el monto de que es responsable, en las siguientes situaciones:

- En el caso que dichos contratistas no le acrediten oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, cuando la empresa principal uso de sus derecho a ser informada.
- Cuando la empresa principal haya sido ha sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas y subcontratistas. El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

Al efectuar la retención, quien la haga, estará obligado a pagar con ella al trabajador o a la institución previsional que corresponda.

### **3.3 Derecho a pagar por subrogación (artículo 183-C Código del Trabajo)**

El pago por subrogación consiste en que la empresa principal pague directamente a los acreedores –trabajador o institución previsional- a nombre del contratista o subcontratista deudor.

Al efectuar el pago por subrogación, la empresa principal adquiere las acciones de los acreedores para perseguir el pago respecto de contratista o subcontratista deudor.

### **3.4 Derecho a ser informado por la Dirección del Trabajo**

La Dirección del Trabajo tiene la obligación de informar a la empresa principal de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a los contratistas o subcontratistas. Igual derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

### **4.0 Obligaciones de la empresa principal (artículo 183-E Código del Trabajo)**

A pesar de no ser el empleador directo, la empresa principal deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley de Accidentes del Trabajo y el artículo 3 del DS N° 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales del lugar de trabajo.

Esta obligación de la empresa principal es sin perjuicio de las obligaciones de los contratistas y subcontratistas respecto a sus propios trabajadores en conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo.

#### **4.1 Excepción de la Empresa Principal.**

No se deberá cumplir esta obligación en los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

#### **4.2 Deber de Seguridad**

Se establece la obligación de la empresa principal de proteger eficazmente la vida y salud no solamente de sus trabajadores sino que también de los trabajadores del contratista que laboran en su faena o sea, cumplir el deber de seguridad que impone el artículo 184° del Código del Trabajo deberá ser cumplido tanto por la empresa principal como por la empresa contratista respecto de los trabajadores de este último.

#### **4.3 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La empresa principal que subcontrate faenas propias de su giro deberá supervisar el cumplimiento por parte del contratista de las medidas de higiene y seguridad. Para ello la empresa principal debe implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de la faena ya sean dependientes de la empresa principal o del contratista, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Será obligación de la empresa principal confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas con el fin de garantizar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad. Este reglamento deberá contener a los menos:

- Las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

- Los mecanismos para verificar el cumplimiento de las actividades preventivas por parte de la empresa principal.
- Las sanciones aplicables.

#### **4.4 Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos**

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 la vida y salud de los trabajadores.

La nueva normativa impone a la empresa principal, la obligación de constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para los casos que subcontrate faenas propias de su giro, en cuyo caso, para determinar el número de trabajadores necesarios para determinar la procedencia de este Comité y del Departamento que nos ocupa, deberán considerarse el total de trabajadores que laboran en la faena, **“cualquiera sea su dependencia”**, o sea, es necesario tomar en cuenta a los trabajadores de la empresa principal, contratista y subcontratista, si lo hubiere.

Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.

## CAPITULO III

El presente capítulo aborda el Tema de las Empresas de Servicios Transitorios, Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores y Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.

Para comenzar se analizarán los conceptos que el propio legislador elaboró. El artículo 183-F señala que, para los fines del Código del Trabajo se entiende por:

### 1.0 Conceptos

#### 1.1 Empresa de Servicios Transitorios

El artículo 183-F Letra a de la Ley N° 20.123 la define 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 éstas últimas, 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”.

Al definir la presente ley a las empresas transitorias como “**TODA PERSONA JURÍDICA**” limita la participación de las personas naturales en el actuar como empresa de Servicios transitorios, como también a las sociedades de hecho, aún cuando estas actúen en el ámbito del comercio y se encuentren acogidas régimen establecido en el artículo N° 20 del D.L. 824, llamado Ley de la Renta.

#### 1.2. Usuaría

Es 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, que son:

- 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.
- Eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza.
- 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
- Período de inicio de actividades en empresas nuevas.
- Aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria
- Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Por lo tanto, quien contrate trabajadores a una empresa de servicios transitorios en cualquiera de las situaciones señaladas, se entenderá que es una empresa usuaria y quedará sujeta a estas normas.

### **1.3. Trabajador de Servicios Transitorios**

Es todo aquél 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.

La figura 1 muestra las partes que intervienen y los contratos que originan bajo el concepto de Empresas de Servicios Transitorios

## Empresas de Servicios Transitorios

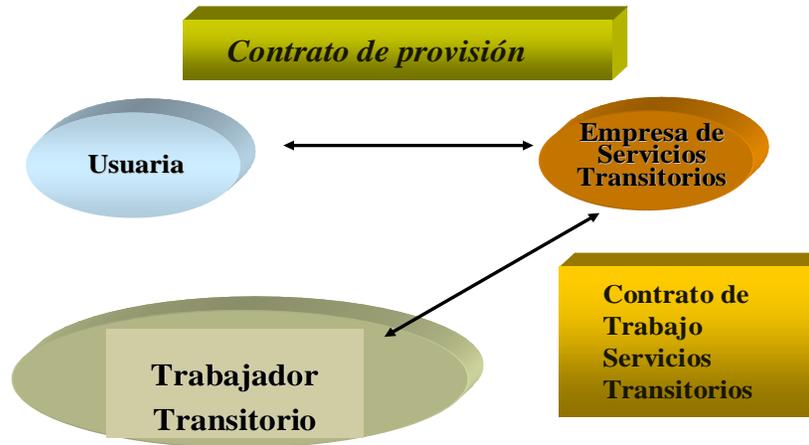


Fig. 1 Fuente: Elaboración de Tesistas

### 2.0 Exigencias de las Empresas de Servicios Transitorios

A continuación se describen los requisitos que deberán cumplir estas empresas:

#### 2.1 Obligación de inscripción en registro especial y público

##### 2.1.1. Procedimiento.

Al solicitar la inscripción, la empresa deberá acompañar antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales.

La Dirección del Trabajo tiene 60 días para observar la inscripción si faltara alguno de los requisitos legales, al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En el caso que la Dirección hubiese formulado observaciones la empresa de servicios transitorios tendrá 60 días para subsanarlas. Si no lo hace dentro de ese plazo, se entenderá desistida la solicitud por el solo ministerio de la ley.

La empresa de servicios transitorios podrá reclamar dentro de los 15 días siguientes a la notificación de las observaciones o de la resolución que rechaza la reposición ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

### **2.1.2. Cancelación de la inscripción**

La inscripción podrá ser cancelada por resolución fundada del Director del Trabajo en los siguientes casos:

- Incumplimientos reiterados y graves de la legislación previsional o laboral: Hay incumplimiento reiterado si la empresa ha sido objeto de 3 o más sanciones administrativas o judiciales en el plazo de un año por incumplimiento de una o más obligaciones legales. El incumplimiento será grave cuando la infracción perjudique notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores.
- Quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete su continuidad de giro.

La resolución que ordene la cancelación es susceptible de reposición dentro de 5 días. A su vez, la resolución que niegue la reposición, será reclamable ante la Corte de apelaciones del domicilio del reclamante dentro del plazo de 10 días.

## **2.2. Garantía**

Está obligada a constituir una garantía permanente de 250 UF a nombre de la Dirección del Trabajo:

El objeto de esta garantía es responder, en primer lugar, de las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios en razón de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y, en segundo lugar, por las multas que se le apliquen por infracción a las normas del Código del Trabajo. Sólo está afecta a estos fines por lo que queda excluída del derecho de prenda general de los acreedores.

El monto de la garantía se aumentará de la siguiente forma:

- En 1 UF por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores.
- En 0,7 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores.
- En 0,3 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200 trabajadores.

La garantía se ajustará cada 12 meses considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía debe constituirse mediante una boleta de garantía u otro instrumento de similar liquidez y debe tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

Sólo se podrá hacer efectivo un pago sobre la garantía previa resolución del Director del Trabajo que ordene los pagos a quien corresponda. Sobre esta resolución no procede recurso alguno. Para solicitar hacer efectivo un pago sobre la garantía se requerirá una sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, un acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda o una resolución administrativa que ordene el pago de una multa.

Procederá la devolución de la garantía en el caso de término de la empresa de servicios transitorios siempre que ésta acredite el cumplimiento de sus obligaciones laborales legales o contractuales y de seguridad social. EL plazo para devolver la garantía es de 6 meses contados desde el término de la empresa.

### **2.3 Giro exclusivo.**

Este giro debe consistir en poner a disposición de terceros, trabajadores para cumplir en empresas usuarias tareas de carácter transitorio y esencial como también la selección capacitación y formación de trabajadores y actividades afines al área de recursos humanos. La Ley exige que deberá incluir la expresión de “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.

### **2.4. Vínculo con la Empresa Principal**

No pueden ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto con las empresas usuarias que contraten sus servicios:

La infracción a esto se sanciona con cancelación de inscripción en Registro y multa de 10 UTM por cada trabajador contratado.

La empresa afectada por esta sanción, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar esta solicitud, será reclamable ante la Corte de Apelaciones dentro del plazo de 5 días.

### **2.5. Obligación de la Empresa de Servicios Transitorios**

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 algunos de los mecanismos establecidos en la Ley N° 19.518.

### **3.0 Sanciones**

Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en el Código del Trabajo, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de 80 a 500 UTM, 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-L).

### **4.0 Facultades de la Dirección del Trabajo**

- Fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre servicios transitorios en el o los lugares de la prestación de los servicios, así como en la empresa de servicios transitorios.
- Revisar los contenidos del contrato de servicios transitorios o puesta a disposición entre la empresa de servicios transitorios y la usuaria con el objetivo de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

### **5.0 Competencia de los Tribunales de Justicia**

- Para conocer toda controversia que se suscite entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios.
- Para resolver los conflictos entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios.

## **6.0 Contrato de Puesta a Disposición.**

### **6.1 Concepto**

Es aquel que vincula a la usuaria con la empresa de servicios transitorios, en virtud del cual ésta última pone a disposición de una usuaria cierta cantidad de trabajadores de servicios transitorios.

### **6.2 Casos en que se celebra este contrato (artículo 183-Ñ)**

- 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. El plazo del contrato podrá ser hasta 180 días.
- 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.
- f. Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria. Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquéllos 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 que se sanciona en el artículo 478 del Código del Trabajo).

### **6.3 Casos en que no se puede celebrar este contrato (artículo 183-P)**

- Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.
- Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a esto excluirá a la usuaria de la aplicación de estas normas. 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 con una multa 10 UTM cada trabajador contratado.

### **6.4 Formalidades**

- Debe constar por escrito

La individualización de las partes deberá hacerse indicando el nombre, domicilio, número de cedula de identidad o RUT de los contratantes. En el caso de personas jurídicas se debe individualizar además a los representantes legales.

- Indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios.
- Indicar los puestos de trabajo para los cuales se realiza.
- Señalar la duración.
- Señalar el precio convenido.

- Señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho a la utilización de transportes e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.
- 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. La 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 que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de contrato de puesta a disposición.

En el siguiente cuadro se muestran diferentes situaciones que dan origen a este tipo de Contrato de Trabajo y con sus respectivos plazos.

**Plazo del Contrato de puesta a disposición**

<b>Situación</b>	<b>Duración del contrato de puesta a disposición</b>	
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 (artículo 183-Ñ letra a)	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	
Eventos extraordinarios y aumentos ocasionales o	En una misma usuaria no podrá exceder de 90	Si al tiempo de la terminación del contrato

extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria. (Artículo 183-Ñ letras b y e)	días.	de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 días.
Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, y en el período de inicio de actividades en empresas nuevas (artículo 183 letras c y d)	En una misma usuaria no podrá exceder de 180 días, sin renovación.	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 180 días en su caso
En el caso de trabajadores con discapacidad (artículo 183-AC)	El plazo máximo de duración del contrato puesta a disposición será de seis meses renovables.	

Fuente: Nueva Ley de Subcontratación

### 7.1. Concepto.

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.

## 7.2 Formalidades.

- Debe constar por escrito.
- Debe contener a lo menos las cláusulas exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.
- La 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.
- Debe enviarse una copia del contrato a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.
- 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.

## 7.3 Transformación del contrato en plazo indefinido.

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-T Código del Trabajo).

## **8.0. Reglas especiales respecto a los trabajadores de servicios transitorios**

### **➤ Remuneración**

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.

### **➤ Feriado**

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.

➤ **Horas extraordinarias**

Sólo 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.

➤ **Fuero maternal**

Las trabajadoras de servicios transitorios gozarán del fuero maternal establecido en el artículo 201 inciso 1º del Código del Trabajo cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece la ley 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.

➤ **Derechos y obligaciones de la usuaria respecto del trabajador de servicios transitorios**

Deberá controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia de dicho registro. El registro debe indicar por lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, el nombre o razón social de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria y las horas de ingreso y de salidas diarias.

Tiene 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 su parte, el trabajador deberá cumplir con el Reglamento Interno, Seguridad e Higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso.

Deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de servicios, como por ejemplo, la duración de la jornada, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Respetar las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, las que puedan afectar la intimidad, la vida privada o la honra del trabajador.

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 favor de los trabajadores.

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.

En relación a lo anterior, la usuaria, en caso de accidentes del 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 de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo.

➤ **Infracciones a las normas sobre contrato de trabajo de servicios transitorios**

Si la usuaria 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 normas sobre servicios transitorios y se considerará para todos los efectos al trabajador como dependiente de la empresa usuaria.

## **CAPITULO IV**

### **Normas especiales en materia de Trabajadores Agrícolas.**

El título II del Libro Primero del Código del Trabajo regla los contratos especiales. Entre ellos se contiene el contrato de trabajadores agrícolas.

La Ley N° 20.123 procedió a incluir en el artículo 92 bis. Referido a las personas que se desempeñan en la intermediación de trabajadores agrícolas como aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otra afines, además de la obligación de inscribirse en el respectivo Registro que lleva la respectiva Inspección del Trabajo, una responsabilidad a las empresas que utilicen los servicios intermediarios agrícolas o de empresas contratistas para el caso que la persona natural o jurídica que provee los trabajadores no esté inscrita. En dicho caso, las empresas usuarias serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477, lo que significa que la empresa que utilice dichos trabajadores, sin cumplirse el requisito de la inscripción de la proveedora de los mismos, se expone de una a veinte Unidades Tributarias Mensuales, según la gravedad de la infracción. Sin embargo, si los trabajadores fueren cincuenta o más, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta Unidades Tributarias Mensuales.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el nuevo entorno competitivo las empresas descubrieron que podían minimizar costos y lograr ciertas mejoras de productividad, externalizando actividades especializadas, como aseo, vigilancia o servicios administrativos.

Posteriormente se abarcaron actividades como funciones de Tecnología de Información o procesos ajenos al giro central de su negocio.

La externalización, también llamada Outsourcing, es cada vez mas frecuente en nuestro país, dado que ha permitido a las empresas dedicarse exclusivamente al giro que le otorga los beneficios lucrativos y no en actividades que la distraen de su quehacer diario.

En los últimos años, el escenario laboral en Chile ha estado centrado fundamentalmente en reformas laborales y en la preocupación por el desempleo que se ha visto incrementado como efecto de las crisis internacionales que afectan a nuestro mundo globalizado.

Es por esto, que con casi cuatro años de tramitación en el Congreso Nacional , el proyecto de Subcontratación y suministro de trabajadores vuelve al debate donde propone extender los efectos de subcontratación a contratos que son con la finalidad de proteger laboral y previsionalmente, los trabajadores contratados por empresas Contratistas y Sub-Contratistas.

Es así, como se hace realidad este proyecto y nace la Ley N° 20.123 promulgada el 11 de octubre de 2006 y publicada el 16 de Octubre de 2006.

La propuesta de esta de tesis consiste en realizar un estudio de las modificaciones que plantea la ley recientemente promulgada, que comprometen directamente a las empresas participantes, a Diciembre del año 2006.

## **OBJETIVOS GENERALES**

Describir las modificaciones que se plantean en Ley N° 20.123 de Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar los artículos que modifica y agrega la Ley de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, en el Código del Trabajo.

Describir los cambios que se originan en la Empresas contratantes, Empresas Contratistas y Empresas Subcontratistas frente a la nueva Ley.

Elaborar un cuadro comparativo de las disposiciones recientemente modificadas.

### **Limitaciones al Estudio**

No reveladas las materias relativas a la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social, contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## METODOLOGÍA

El presente trabajo, se desarrollará en cuatro etapas dentro en las cuales se realizarán las siguientes actividades:

ETAPA 1: Recopilación de antecedentes generales.

Acciones:

- Recopilar bibliografía sobre el tema de subcontratación.
- Revisar páginas de sitios Web.

ETAPA 2: Revisión de las modificaciones contenidas en el Proyecto de Ley sobre Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios.

Acciones:

- Lectura de opiniones respecto a las modificaciones al Código del Trabajo y al proyecto de Ley de Subcontratación.
- Lectura del Libros asociados al tema.

ETAPA 3: Selección y Aplicación de materias para comparar el código del Trabajo con la Ley 20.123 sobre Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios.

Acciones:

- Selección de Criterios que se utilizarán para la confección del cuadro comparativo entre la normativa actual y el Proyecto de Ley de Subcontratación.

ETAPA 4: Redacción de Informe final.

Acciones:

- Redactar la conclusión de Tesis de acuerdo a análisis y estudio efectuado.
- Redactar el Informe final.

## Análisis de los Datos

Habiendo revisado el Marco Teórico y visto las modificaciones que produce la Nueva Ley de Subcontratación, se confecciona cuadros comparativos entre ambas leyes el que tiene por objeto, mostrar los artículos que fueron derogados y también las nuevas materias que introduce la nueva normativa.

### CUADRO COMPARATIVO DE LAS" MODIFICACIONES" AL CODIGO DEL TRABAJO.

MATERIA	Subsidiaridad con los trabajadores de las Empresas Contratistas y Subcontratistas.
Código del Trabajo. D.F.L. 1	<p><b>Art. 64</b></p> <p>El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudieren hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.</p> <p>En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.</p> <p>El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos.</p> <p>En los casos de construcción de edificios por un precio prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.</p> <p><b>Art. 64 Bis</b></p> <p>El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.</p>

	<p>En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.</p> <p>En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución provisional acreedora.</p> <p>El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.</p> <p>La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o provisional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratista. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.</p>
<p><b>Ley de Subcontratación y Empresa de Servicios Transitorios. LEY N° 20.123</b></p>	<p>ART. 1:          Deróganse los artículos 64 y 64 Bis del Código del Trabajo.</p> <p>Introdúcese Título VII</p> <p>Artículo 183-D en subcontratación y en régimen de servicios transitorios art. 183-AB</p>

<b>ATERIA</b>	<b>EMPRESA PRINCIPAL SOBRE: Solidaridad</b>
<b>Código del Trabajo. D.F.L. 1</b>	No existía.
<b>Ley de Subcontratación y Empresa de Servicios Transitorios. LEY N° 20.123</b>	<p>Emana en el art. 183-b</p> <p>“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.”</p>

<b>MATERIA</b>	<b>EMPRESA PRINCIPAL SOBRE: Sanciones</b>
<b>Código del Trabajo. D.F.L. 1</b>	No existía.
<b>Ley de Subcontratación y Empresa de Servicios Transitorios. LEY N° 20.123</b>	<p>1) Artículo 2.</p> <p>- Inciso segundo, art.92° bis.</p> <p>“Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477°.”</p> <p>-Inciso tercero art. 92 bis.</p> <p>“Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuestos en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.”</p> <p>2) Artículo 6° se sustituye el inciso primero del artículo 478° del Código del Trabajo, por el siguiente.</p> <p>“Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 UTM,</p>

	<p>al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registrará por lo dispuesto en el artículo 474°.</p> <p>En este caso, el empleador quedará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objeto de la simulación”.</p>
--	---

<b>MATERIA</b>	<b>Plazos para concretar el contrato de trabajo.</b>
<b>Código del Trabajo. D.F.L. 1</b>	Hasta 15 días de haber iniciado las labores por la cual fue contratado el trabajador, o 5 días de haber iniciado las labores el trabajador, en caso que la labor durara menos de 15 días.(normas comunes del derecho laboral)
<b>Ley de Subcontratación y Empresa de Servicios Transitorios. LEY N° 20.123</b>	<p>Bajo régimen de E.T.S. se encuentra estipulada en el inciso cuarto del art. 183-R, inciso n°3</p> <p>“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 los dos días de iniciada la prestación de servicios.”</p>

<b>MATERIA</b>	<b>Duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de E.S.T.</b>
<b>Código del Trabajo. D.F.L. 1</b>	No existía
<b>Ley de Subcontratación y Empresa de Servicios Transitorios. LEY N° 20.123</b>	<p>En el art. 183-O inciso segundo señala que el plazo de duración que tendrá este contrato será el que dure la ausencia del trabajador reemplazado, por los motivos establecidos en el art. 183-N letra a</p> <p>El inciso segundo del mismo articulado señala que de acuerdo al contenido de las letras ” b” y “ e” del artículo 183-ñ este contrato no podrá exceder de 90 días en una misma usuaria. No podrá ser renovado.</p> <p>En los casos establecidos en las letras “c” y “d” del art. 183-ñ el plazo del contrato no podrá exceder de 90 días. No puede ser renovado.</p>

## CONCLUSIONES

Del análisis efectuado, a la nueva Ley N° 20.123, que regula el trabajo de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios, las autoras concluyen que:

- 1- La nueva norma asume la existencia de trabajos por externalización para empresas de distintos giros, al suprimir los artículos 64° y 64° bis y agregando al Libro I del Código del Trabajo, el Título VII, con sus dos Párrafos.
- 2- El legislador, con esta nueva normativa ha querido proteger los derechos de los trabajadores de empresas que prestaban servicios de externalización, dado que, no tan solo responsabiliza al que contrata sus servicios, sino también al contratante de los servicios de su empleador directo.
- 3- Aplica sanciones de carácter pecuniario, a las empresas que utilicen externalización de trabajos, característica que no poseían antes del nacimiento de la nueva norma.
- 4- Exige una mayor fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, dándole un rol protagonista ante la empresa contratante y el trabajador, toda vez, que será esta quién tendrá la obligación de informar a la empresa contratante de los servicios de externalización, si la empresa contratista se encuentra en infracción laboral o previsional con sus trabajadores.

Además, la Ley N° 20.123, obliga a la Dirección del Trabajo a fiscalizar en terreno, tanto en la empresa contratante de los Servicios como en la empresa de Servicios Transitorios, el cumplimiento de los contratos de puesta a disposición como los contratos individuales de trabajo.

Con todo lo anterior, la Dirección del Trabajo debe atenerse a las disposiciones que contendrá el reglamento a esta norma legal, que deberá formular el Ministerio del Trabajo.

- 5- Obliga a la empresa contratante a mantener una mayor fiscalización interna frente a la empresa contratista e inclusive, sobre la sub-contratista de existir. Lo anterior, con el fin de evitar sanciones pecuniarias e incrementar sus costos.

Las sanciones pecuniarias se reflejarán, cuando las empresas contratistas no cumplan con el registro especial que exige la ley.

El incremento de los costos se observará, por ejemplo, al momento en que uno o más trabajadores, excedan el tiempo trabajado al estipulado en sus contratos individuales de trabajo, en la faena por la cual fue o fueron contratados. En el caso descrito, pasarán dichos trabajadores a ser dependiente de la empresa contratante, llámese esta Principal o Usuaria.

- 6- La nueva norma, obliga a toda empresa Contratista, a constituir una garantía ante la Inspección del Trabajo, garantía que no existía antes de esta normativa, obligando con ello a la Dirección del Trabajo a ser garante de especies valoradas.
- 7- El impacto financiero que puede producir esta nueva norma para las empresas participantes reconocidas en ella, solo se observará a fines del ejercicio 2007.
- 8- El impacto social que tendrá la presente Ley, el cual puede ser el referido al aumento o disminución del empleo, solo se reflejará parcialmente en transcurso del primer o segundo semestre del año 2007. Impacto que deberá reconocer el Gobierno de Chile.

## SUGERENCIAS

1- Se sugiere a las empresas contratantes, implementar una Unidad de Auditoría Interna o algún sistema de control para fiscalizar tanto el cumplimiento del contrato con la empresa Contratista, como el cumplimiento de ella para con sus trabajadores.

2- Se sugiere para futuros tesis, revisar las modificaciones que la Ley N°20.123, hizo a la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social, contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Biblioteca Congreso Nacional de Chile.(Vista Agosto, Septiembre, Noviembre 2006).<http://weblegis.bcn.cl/legis2/legis.asp?id=1>
2. Dirección del Trabajo.(Visita: Agosto, Septiembre, Noviembre 2006)  
<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/channel.html>
3. D.F.L.N°1 .Código del Trabajo. Santiago 31 de Julio 2002.
4. Estudio de abogados Urenda, Rencoret, Orrego y Door. Reconocimiento de situaciones de riesgo frente a las normas relativas a la subcontratación y trabajos transitorios. Santiago 6 de Septiembre 2006.
5. Francisco Forno. La Subcontratación en Chile; Problemática Jurídico Laboral. Tesis: Universidad Adolfo Ibáñez.
6. Ley N° 20.123, regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.
7. José Luis Zavala y Carolina Montecinos. Año 2006. Editorial Punto Lex S.A. Nueva Ley de Subcontratación.
8. Ley N° 20.123, regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.
9. Pilar Rodríguez. 2001. La Subcontratación, sus efectos en la relación laboral.