

**SUBCONTRATACION
Y SUMINISTRO DE PERSONAL
“El Nuevo Escenario”**

17 de Agosto de 2007

Hernán Montes F.
Abogado

TEMARIO

A. Externalización

- Proceso económico de nuestros tiempos
- Formas de externalización:
 - Subcontratación
 - Provisión de personal

B. Nueva Ley 20.123 Diario Oficial 16.10.2006

- Define de la subcontratación y sus efectos
- Define empresas de servicios temporales y sus efectos

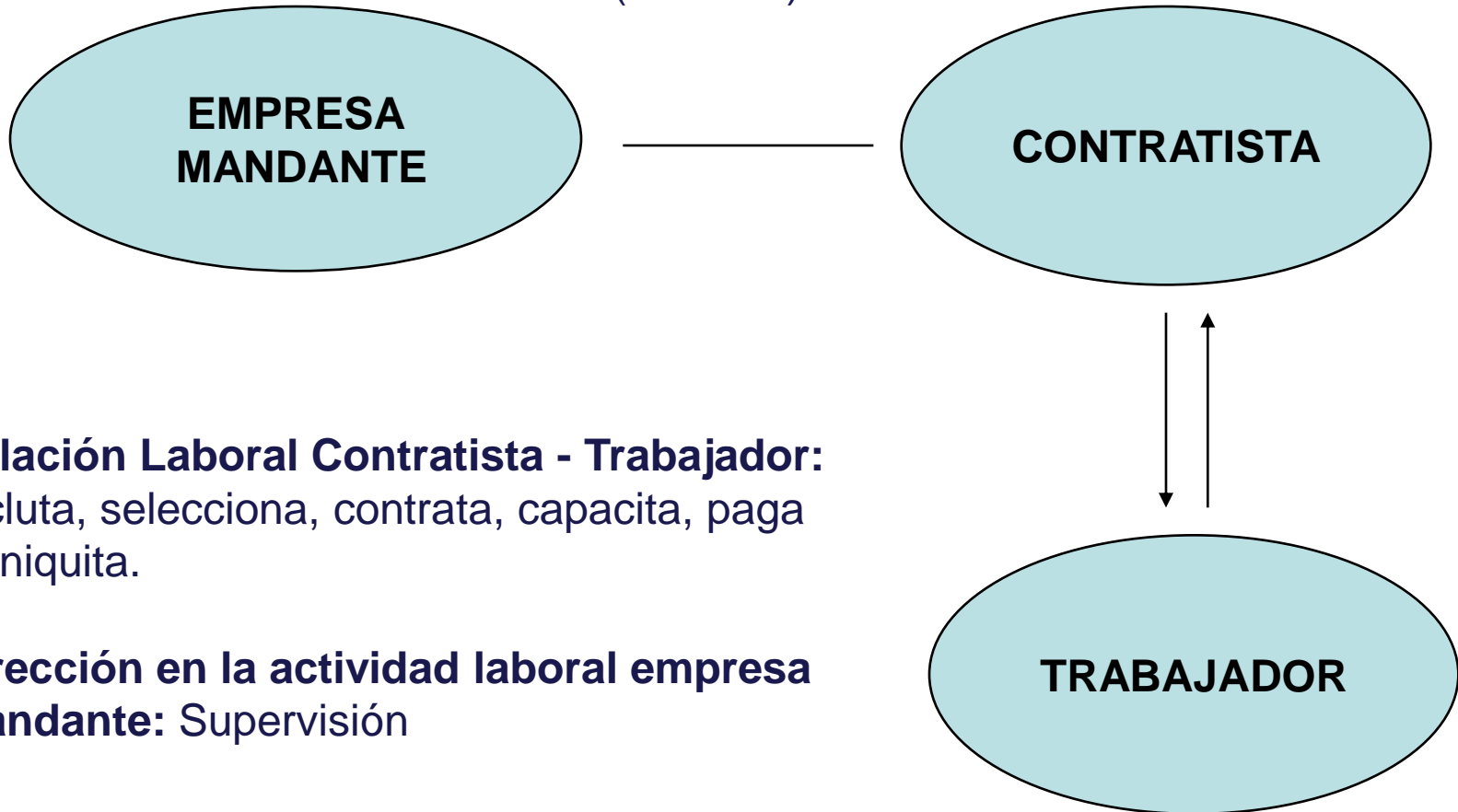
A. Externalización - Proceso

La Externalización o Tercerización de la producción y los servicios, es una característica de la actual economía.

- Lograr la eficiencia; optimización en el uso de recursos
- Manejar de costos de producción
- Especializar
- Focalizar en el giro principal y estratégico del negocio.

Son todos factores que inciden en que esta forma de producción de bienes y servicios se haya extendido y forme parte del proceso productivo nacional.

Relación Civil o Comercial
(contrato)



Relación Laboral Contratista - Trabajador:
recluta, selecciona, contrata, capacita, paga
y finiquita.

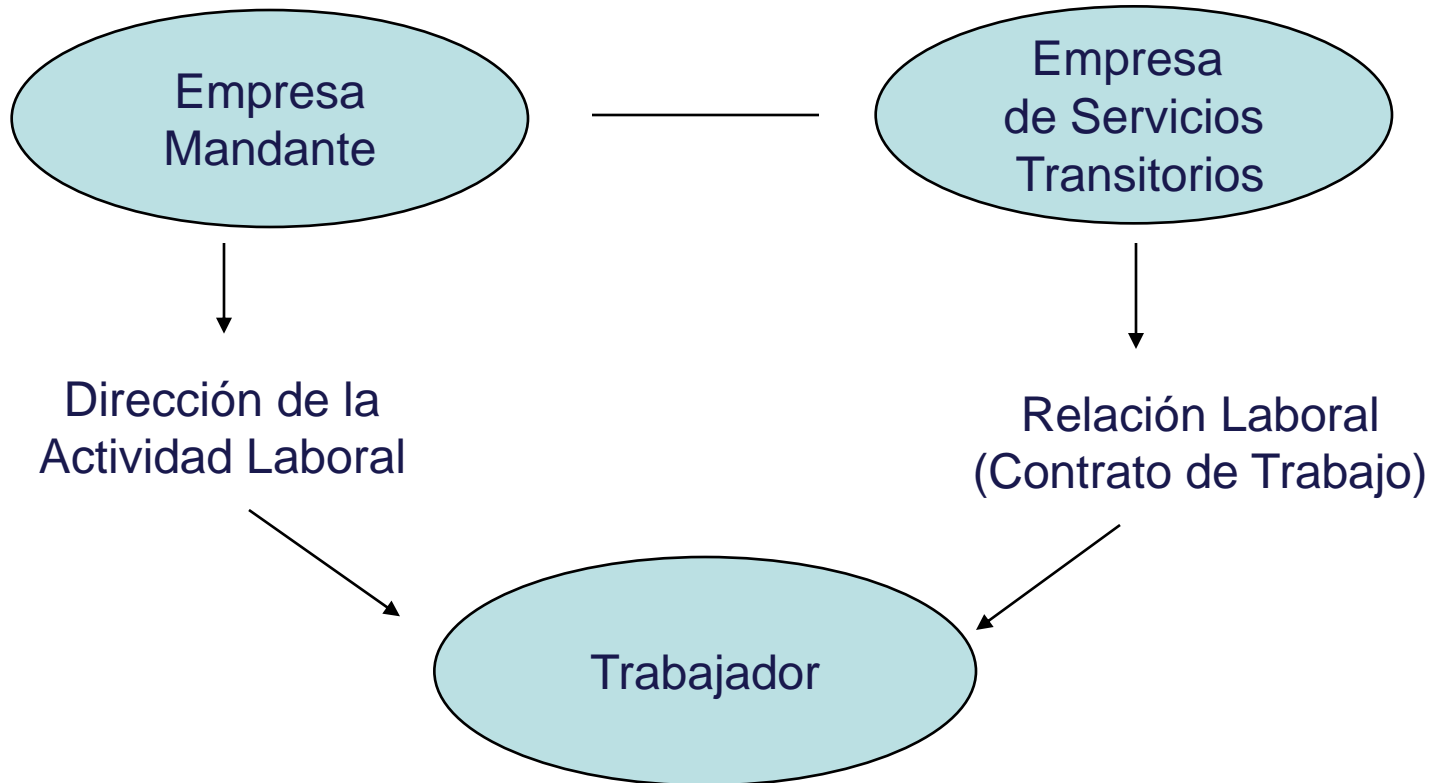
**Dirección en la actividad laboral empresa
mandante:** Supervisión

Concepto de Provisión de Personal:

Provisión de personal es una forma de interrelación contractual, por la cual una empresa (Empresa de Servicios Transitorios) contrata trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (Usuaria) que determina sus tareas y supervisa su ejecución.

- La Empresa de Servicios Transitorios recluta y selecciona trabajadores;
- Administración de Recursos Humanos;
- Cumple con las obligaciones laborales y tributarias directamente;
- Capacita y desarrolla a los trabajadores.

Relación Civil o Comercial
(Contrato de Servicios)



**B. NUEVA REGULACION
LEY 20.123**

Regulación en el Código del Trabajo (antiguo):

Capítulo 6° del Título 1° del Libro I:

“De la protección de las Remuneraciones”

- Artículo 64-Responsabilidad subsidiaria “en cascada”
- Artículo 64 bis - Derecho a la información; Retención y Pago por Subrogación
- Normas sobre Protección a la vida y salud de trabajadores externos (Libro II del CT; D.S 594)

En resumen, el Código del Trabajo regulaba el régimen de responsabilidad (SUBSIDIARIA) del MANDANTE así como obligaciones de protección a los trabajadores externos.

Nuevo Título del Código del Trabajo:

Título VII, del Libro I

“Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios temporarios”

Deroga artículos 64 y 64 bis

Mantiene vigente artículo 92 bis (intermediarias de trabajadores agrícolas, agroindustriales y forestales).

I.- SUBCONTRATACION

Definición de Subcontratación

Elementos Nuevo Artículo 183 A del Código del Trabajo.

Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel 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 empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Elementos de la Relación Triangular

- **Empresa Principal**: Persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Es quien encarga el servicio o trabajo al contratista.
- **Contratista**: Persona natural o jurídica que se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, en virtud de un acuerdo contractual con el mandante.
- **Trabajadores**: Quienes realizan el trabajo o prestan el servicio requerido. Contrato de trabajo con Contratista.



Artículo 183 A inciso 2° Código del Trabajo

¿Qué ocurre si no se dan todos los elementos del concepto o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena?:

Si los servicios prestados se realizan en condiciones diferentes a las señaladas, o no concurren los elementos en la forma indicada

Sanciones:

- Se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, por lo tanto, el que responde de todas las obligaciones laborales, previsionales y del pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores.
- Multas. Artículo 478 Código del Trabajo 5 a 100 UTM

Casos que se pueden presentar:

1. Trabajadores sin contrato con su empleador. (contratista).
2. Inexistencia de contrato entre empresa principal y contratista.
3. Trabajador dependiente de otro empleador con el que no existe contrato civil o comercial (holdings).

Responsabilidad Solidaria del Mandante:

- Antes la responsabilidad de base del Mandante o empresa principal era Subsidiaria. La nueva ley agrava la responsabilidad del Mandante, a responsabilidad Solidaria.
- Diferencias entre responsabilidad solidaria y subsidiaria.
- Ámbito de responsabilidad: Incluye indemnizaciones legales. (discusiones y jurisprudencia con ley vigente)
- Se limita al tiempo en que efectivamente se prestaron los servicios al mandante o empresa principal.

Subcontratación / Responsabilidad del mandante

- **DERECHO DE INFORMACIÓN:**

Puede solicitarla el mandante a contratistas y subcontratistas, y los contratistas respecto de los subcontratistas .

Referida al cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales Acreditación:

- Certificados emitidos por Dirección del Trabajo (Reglam. 90 días Ministerio del Trabajo, proced, plazos y efectos de los certificados).
Diario Oficial 20.01.2007

- Por medios idóneos (empresas certificados independientes)

- **DERECHO DE RETENCIÓN**

Respecto de obligaciones pendientes;

Debe pagar por subrogación al trabajador o Institución previsional.

- **PAGO POR SUBROGACIÓN**

Respecto del trabajador o institución legal acreedora

Responsabilidad Subsidiaria:

- La ley establece mecanismo para que el mandante mantenga Responsabilidad Subsidiaria.
- Nace sólo como consecuencia de hacer efectivo el derecho a la información y el de retención que contempla la ley.
- Se aplica, además, cuando se hace efectivo el derecho de retención, previa notificación de infracciones por parte de la Dirección del Trabajo.

Subcontratación / Medidas de Protección

- **Ley 16.744 - Nuevo Artículo 66 bis**

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro deberán:

- Vigilar el cumplimiento por parte de los contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad.
- Crear sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: el mandante deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, cuando en conjunto agrupen más de 50 trabajadores, cualquiera sea su dependencia, que establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de actividades preventivas, que garanticen la higiene y seguridad adecuadas.
- Velar por la constitución y funcionamiento del departamento de prevención de riesgo para tal faena y de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Reglam. M del Trabajo)
Diario Oficial 18.01.2007.

- **Ley 16.744, Art. 76** - Agrega nuevos incisos (4°, 5° y 6°) El empleador, en caso de accidentes fatales y graves deberá informar a la Inspección y SEREMI de Salud, suspender la faena y permitir la evacuación de los trabajadores. (la Superintendencia de Seguridad Social impartirá instrucciones)

**Incumplimiento sancionado multa de 50 a 150 UTM

II.- SERVICIOS TEMPORARIOS

SERVICIOS TEMPORARIOS

Contexto:

- La nueva Ley regula por primera vez el régimen jurídico de las Empresas de Servicios Transitorios (EST)
- Las EST son una realidad en nuestro actual esquema productivo (7,3%)
- A pesar de su existencia real, los organismos fiscalizadores del trabajo no reconocían su existencia legal

Definición de Empresas de Servicios Transitorios

Art. 183-F Código del Trabajo.

EST es 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, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de recursos humanos.

Regulación de las EST:

- Debe estar inscrita en un registro especial que llevará la D. del Trabajo;
- Giro social exclusivo: Poner a disposición de terceros denominados (empresas usuarias) trabajadores.
- No puede ser relacionada ni tener interés con la usuaria. (cancelación del registro y multa)
- Debe constituir garantía permanente a favor de la Dir. del Trabajo de 250 UF.

Temas Relevantes referidos a “los Servicios Transitorios”:

- Define las Empresas de Servicios Transitorios y regula su constitución y funcionamiento.
- Regula el Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores Transitorios, que es la convención entre la E.S.T. y la empresa mandante.
- Regula el Contrato de Trabajo de Servicios Temporarios. Convención entre el trabajador y la empresa de servicios temporarios.

Servicios Temporarios / Ctto. Puesta A Disposición

Regula el Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores Transitorios, que es la convención entre la E.S.T. y la empresa mandante. (Art. 183-N C. del Trabajo).

- Partes: E.S.T. y la Usuaría. Contrato civil o comercial.
- Objeto: Puesta a disposición de la usuaria de trabajadores en forma transitoria.
- Características: debe constar por escrito dentro de 5 días (2 días) siguientes a la incorporación del trabajador. Debe contener la causal, duración, puesto de trabajo y precio convenido.
- Importancia: Si no se escritura, el trabajador se considera dependiente de la usuaria, conforme a las reglas laborales comunes.

Servicios Temporarios / Ctto. Puesta A Disposición

SUPUESTOS CELEBRACION CTTO.	PLAZO DEL CONTRATO
1. Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios por licencias médicas, feriados, descansos de maternidad.	Puede durar todo el tiempo que dure el reemplazo
2. Eventos extraordinarios (organización de congresos, ferias u otros similares.	90 días (duración del ctto. de trabajo para prestar servicios a una misma usuaria)
3. Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, como construcción de nuevas instalaciones, expansión de nuevos mercados.	180 días (duración del ctto. de trabajo para prestar servicios a una misma usuaria)
4. Período de inicio de actividades en empresas nuevas.	180 días (duración del ctto. de trabajo para prestar servicios a una misma usuaria)
5. Aumentos ocasionales, sean o no periódicos o extraordinarios de actividades de una sección, faena o establecimiento de la usuaria.	90 días (duración del ctto. de trabajo para prestar servicios a una misma usuaria)
6. Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria	Nada dice la ley. Tiempo que implique la ejecución del trabajo.

Servicios Temporarios / Ctto. Puesta A Disposición

- **No** se puede contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios temporarios para:
 1. Realizar funciones en que se tenga la facultad de representar a la usuaria como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
 2. Reemplazar trabajadores en huelga legal;
 3. Ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.
- El incumplimiento de la prohibición tiene como sanción el considerar al trabajador dependiente de la usuaria, conforme a las reglas laborales comunes y la aplicación de multas por la Inspección del Trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TEMPORARIOS

- Se define como convención entre un trabajador y la EST en la que se obligan recíprocamente, aquel a ejecutar labores específicas para una usuaria y la EST a pagar una remuneración por el tiempo servido.
- Contrato de trabajo normal, con los mismos plazos de suscripción que el contrato de puesta a disposición; (5 días o 2 días)
- Si el trabajador continúa prestando servicios para la usuaria luego de terminado su contrato de trabajo, se transforma en indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador, contándose la antigüedad desde el primer día.

Servicios Temporarios / Ctto. de trabajo de serv. temp.

- La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar tanto el contrato de puesta a disposición como el de trabajo, en la EST y en las empresas usuarias.
- Se establece específicamente que la supervisión y control y dirección del trabajo es ejercida por la Usuaría (control de asistencia, control de jornada, sujeción a reglamento interno). Arts 183 w-x Código del Trabajo. Facultad de organizar y dirigir el trabajo.
- RESPONSABILIDAD: La Usuaría es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a E.S.T. a favor de los trabajadores de éstas.
- Esta responsabilidad es directa en materia de higiene y seguridad. Obligación de entregar Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Casos en que el usuario se considera como empleador directo:

1. Si no se pone por escrito el contrato de puesta a disposición.
2. Fuera de los casos previstos para contratar trabajadores transitorios.
3. En contravención a las prohibiciones expresas.
4. Si el trabajador continúa prestando servicios para la usuaria luego de terminado su contrato de trabajo.
5. En caso de contratar trabajadores transitorios de EST no inscritas en la Dirección del Trabajo.

- La nueva ley entró en vigencia el 14 de Enero de 2007.
- Las nuevas EST deben presentar su solicitud de inscripción dentro del plazo de 180 días a contar del 14 de Enero de 2007.

Fin