

**EL TRABAJO A TRAVÉS DE EMPRESAS
DE SERVICIOS TRANSITORIOS:
CAUSAS DE UNA NUEVA MODALIDAD
EMPRESARIAL Y DESCRIPCIÓN DEL SUMINISTRO
DE TRABAJADORES DE LA LEY N° 20.123**

Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Autor: Fernando Villalobos Valenzuela

Profesor Guía: María Cristina Gajardo Harboe

Santiago, Chile, 2008

No autorizado por el autor para ser publicada a texto completo en Cybertesis.

INDICE . .	4
RESUMEN . .	10
NO DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO . .	11

INDICE

INTRODUCCION

CAPÍTULO I: UNA NUEVA PREDILECCIÓN EN LA GESTIÓN DEL FACTOR PRODUCTIVO TRABAJO: EL TRABAJO DEPENDIENTE DESLIGADO DE SU ESTILO DE APROVECHAMIENTO REGULAR.

I.1.- POSTULADO GENERAL

I.2.- INTERNACIONALIZACION DE LA COMPETENCIA.

I.3.-DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA.

I.3.a.-Concepto.

I.3.b.-¿Qué actividad externalizar?

I.3.c.-La fragmentación del proceso productivo.

I.3.d.-Outsourcing.

I.3.e.-Formalización de relaciones a que da

I.4.- FLEXIBILIDAD LABORAL.

I.4.a.- Flexibilidad interna, cualitativa o funcional.

I.4.b.-Flexibilidad externa, cuantitativa o numérica.

I.4.c.-Flexibilidad financiera.

I.4.d.-Flexibilidad: a título de síntesis.

I.5.-NUEVAS ACTITUDES DE CONTRATACION: LA SUBJETIVACION DEL RIESGO.

I.6.-A MODO DE SINTESIS.

CAPÍTULO II: DEFINICION DE LA FIGURA DE SUMINISTRO DE TRABAJADORES Y LOS ANTECEDENTES QUE LLEVARON A SU REGULACIÓN EN CHILE.

II.1.-UN SISTEMA COMERCIAL DE CONTRATACIÓN LABORAL EXTERNA A TRAVÉS DE TERCEROS, ILEGAL, INMUNE A LA FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA PERO SANCIONABLE JUDICIALMENTE.

II.1.a.-Explicación sobre el objeto del suministro: la cesión, provisión o subcontratación de trabajadores.

II.1.a.i.-Subcontratación de bienes o servicios:

II.1.a.ii.-Suministro o subcontratación de trabajadores:

II.1.b.La configuración de la relación laboral típica:

II.1.b.i.-La subordinación y dependencia.

II.1.b.ii.-La retribución económica de los servicios a través del pago de una remuneración.

II.1.b.iii.-Las partes sólo unipersonales del contrato de trabajo.

II.1.c.-La práctica ilegal de superposición de terceros individuos para evitar la calidad legal de empleador: la simulación de contratación trabajadores.

II.1.c.i-La ilegalidad de la figura de suministro de trabajadores.

II.1.c.ii-¿Cuál es la naturaleza jurídica de la figura de simulación laboral del artículo 478 del Código del Trabajo?

II.1.c.iii-Nueva redacción del artículo 478 del Código del Trabajo consecuencia de la Ley N° 20.123.

II.1.d.-Una calificación imposible por la Dirección del Trabajo de la figura de simulación: Un suministro ilegal de trabajadores inmune a la fiscalización de la autoridad administrativa.

II.2.- LOS ESTUDIOS ESTADÍSTICOS DEL ALCANCE DE LA FIGURA DE SUMINISTRO EN CHILE.

II.2.a.Variables comunes de medición de los cuatro últimos resultados (1999, 2002, 2004 y 2006):

II.2.a.i.- Porcentaje que del total de trabajadores empleados por una empresa, representan los trabajadores suministrados, confrontados con el personal permanente o propio de la misma entidad.

II.2.a.ii.- Distribución entre trabajadores suministrados permanentes y temporales.

La variable utilizada por el estudio precisa que se entenderá por temporal los trabajadores suministrados por un tiempo igual o inferior a 6 meses, y permanentes a aquellos trabajadores suministrados por un periodo superior a 6 meses.

II.2.a.iii.- Presencia porcentual de trabajadores suministrados según el tamaño de la empresa.

II.2.a.iv.- Conclusiones:

II.2.b-Variables comunes de medición de los tres últimos resultados (2002, 2004 y 2006):

II.2.b.i.-Repartición porcentual del total de trabajadores suministrados según rama de actividad:

II.2.b.ii.-Participación de trabajadores suministrados y de trabajadores propios en relación dentro del total del universo de empresas que tienen trabajadores suministrados:

II.2.b.iii.-Conclusiones:

II.2.c. Una variable sólo existente en el resultado de la Encuesta 2004:

II.2.c.i. Porcentaje que del total de trabajadores contratados en una Región del País representan los trabajadores suministrados:

II.2.c.ii. Conclusiones.

II.2.d. Algunas variables sólo existente en el resultado de la Encuesta 2006:

II.2.d.i. Opinión de los dirigentes sindicales respecto de las condiciones de trabajo del personal suministrado en relación con los trabajadores propios, en general:

II.2.d.ii. Opinión de los dirigentes sindicales respecto de si la incorporación de trabajadores suministrados afecta las condiciones de los trabajadores permanentes de la empresa donde aquéllos se incorporan:

Efectos de incorporación de trabajadores suministrados con respecto a los trabajadores propios de la entidad que se suministra de trabajadores

II.2.d.iii. Conclusiones:

II.3.- LAS REFERENCIAS AL SUMINISTRO DE TRABAJADORES EN LAS CONVENCIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

II.3.a.- Un rechazo y desconfianza total de la figura: La Convención N° 34 sobre Agencias de Empleo Privadas de 1933.

II.3.b. Un tono de moderado de desconfianza: La Convención N° 96 sobre Agencias de Empleo Privadas de 1949.

II.3.c. El aliento pleno a las agencias privadas de suministro de trabajadores: La Convención N° 181 sobre Agencias de Empleo Privadas de 1997.

II.4. REFERENCIAS LEGALES NACIONALES SOBRE EL PROYECTO DE LEY QUE TERMINÓ EN APROBACIÓN DEL TEXTO DE LA LEY N° 20.123:

II.4.a. El antecedente regulatorio previo a la Ley N° 20.123: La Ley N° 19.759:

II.4.a.i.- Registro obligatorio de Enganchadores y Contratistas del Sector Agrícola:

II.4.a.ii.- Exclusión del ánimo defraudatorio especial como elemento constitutivo de de la figura simulación del artículo 478 del Código del Trabajo.

II.4.b.- El proyecto de ley propiamente tal de la Ley N° 20.123:

CAPITULO III: LOS DOS CONTRATOS SIMULTANEOS DEL SUMINISTRO DE TRABAJADORES.

CAPÍTULO III PRIMERA PARTE: EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION DE TRABAJADORES.

III.1.-CONCEPTO:

III.2.-FORMALIDADES

III.2.a.- Escrituración del contrato como medida de formalización.

III.2.b.- Contemplar explícitamente 5 menciones obligatorias.

III.3.- CARACTERÍSTICAS.

III.3.a.- Es un contrato bilateral.

III.3.b.- Es un contrato oneroso.

III.3.c.- Es un contrato conmutativo.

III.3.d.- Es un contrato principal.

III.3.e.- Es un contrato solemne.

III.3.f.- Es un contrato causado.

III.3.f.i.- Motivos autorizados de celebración del contrato de puesta a disposición a partir de ciertas circunstancias en la usuaria:

III.3.f.ii.- Motivos prohibidos de celebración del contrato de puesta a disposición a partir de ciertas circunstancias en la usuaria:

III.3.g.-Es un contrato temporal.

III.3.g.i.- Causales limitadas en su duración por un plazo fijo de días:

III.3.g.ii.- Causales no limitadas en su duración por un plazo fijo de días, sino mientras dure la provisionalidad de la situación que motivó el contrato.

III.3.h.-Fiscalización de la Dirección del Trabajo para un contrato de naturaleza no laboral.

III.4.- LA ASIMILACIÓN DEL TRABAJADOR TRANSITORIO AL TRABAJADOR PERMANENTE DE LA USUARIA:

III.4.a.- Uso de las instalaciones colectivas.

III.4.b.-Control de la asistencia.

III.4.c.- Sujeción al mismo reglamento de orden higiene y seguridad.

III.4.d.- Habilidad para exigir protección y responsabilidad directa en el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

III.4.e.- Constitución ad-hoc de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

III.4.f.-¿Existe representatividad sindical del trabajador transitorio ante la EU por intermedio del sindicato de trabajadores propios de la misma EU?

III.4.f.-¿Existe legalmente una exigencia de paridad remuneratoria del trabajador transitorio con respecto al trabajador propio de la Usuaría?

CAPITULO III SEGUNDA PARTE: DEL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS

III.1.- CONCEPTO.

III.2.- DIFERENCIAS CON EL CONTRATO INDIVIDUAL ORDINARIO DE TRABAJO.

III.2.a.- Escrituración del contrato como medida de formalización.

III.2.b.- Obligación de entregar una copia del contrato a terceros.

III.2.c.- La configuración definitiva especial de la relación laboral de trabajo.

III.2.d.-¿Quién dirige y supervigila directamente el trabajo?

III.2.e.- Los límites de ese poder de dirección.

III.2.e.i. Derechos fundamentales de los trabajadores transitorios:

III.2.e.ii.- El contrato de trabajo de servicios transitorios:

III.2.e.iii- El contrato de puesta a disposición:

III.2.f.- La condicionalidad fáctica para el pago de remuneraciones.

III.3.- REFERENCIAS SOBRE EL TIPO ESPECÍFICO DE PROLONGACIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

III.3.a.- Duración del contrato de trabajo de servicios transitorios.

III.3.b.-Los tres criterios de temporalidad a lo largo de la tramitación del proyecto de ley.

III.3.b.i.- Primer criterio: la exacta y estricta coincidencia de la vigencia contrato de trabajo transitorio con la del contrato de puesta a disposición.

III.3.b.ii.- Segundo criterio: el contrato de trabajo no puede exceder en su duración al contrato de puesta a disposición, no siendo necesario una coincidencia exacta entre ambos:

III.3.b.iii.- Segundo criterio: la duración del contrato de trabajo es totalmente independiente de lo que duración del contrato d puesta a disposición

III.3.c.-¿Se hacen aplicable las reglas de transformación de contrato a plazo fijo en contrato indefinido?

III.3.d.-Las consecuencias confusas del cambio de criterio en la regulación el trabajo a través de las EST's.

III.3.d.i.- El alcance de remuneraciones del trabajador transitorio.

III.3.d.ii.-Compensación especial del feriado:

III.3.d.iii.- La cesación flexible del fuero de la trabajadora embarazada o púérpera.

CAPITULO IV: LA RESPONSABILIDAD DE LA USUARIA A FAVOR DEL TRABAJADOR DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

IV.1.- INTRODUCCIÓN.

IV.2.- RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA DE LA USUARIA: PAGO DE PRESTACIONES PECUNIARIAS.

IV.2.a- ¿Qué debe entenderse por obligaciones laborales y cuál es el alcance de dicha expresión?

IV.2.b.-Un grado real de subsidiariedad reforzada:

IV.2.c.-Desde el momento que la Usuaria tiene una responsabilidad subsidiaria, ¿Tiene ella derecho a la utilización de los típicos derechos preventivos de información y retención sobre la EST?

IV.3.-RESPONSABILIDAD DIRECTA DE LA USUARIA: CONDICIONES MATERIALES DE TRABAJO.

IV.3.a.- Cumplimiento de las normas sobre higiene y seguridad del trabajo.

IV.3.a.i.- Adopción de medidas concretas de higiene y seguridad:

IV.3.b.- Cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

IV.3.c.Medidas de Prevención de Riesgos indicadas por la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

IV.3.c.i.- Confección de reglamentos de higiene y seguridad:

IV.3.c.ii.-Prevención de riesgos propiamente tal:

IV.3.c.iii.-Observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, esto es, la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena:

IV.3.c.iv.-Observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, esto es, la constitución de un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

IV.3.d.- Doble deber de notificación ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad que pueda producir incapacidad para el trabajo o muerte:

IV.3.e.- Deber de la Usuaria de suspensión de la faena en caso de accidentes fatales o graves.

IV.3.f.- Responsabilidad por la indemnización prevista por el artículo 69 de la Ley N° 16.744, esto es, de los daños especiales del trabajador no cubiertos por la cobertura del seguro consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

IV.3.f.i.-Interrogantes en torno a la responsabilidad directa de la EU en caso de accidentes del trabajo del trabajador transitorio.

IV.3.g.-¿Quién tiene los incentivos de cuidado para con el trabajador transitorio?

CAPITULO V: EXIGENCIAS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

V.1.-NO CUALQUIERA PUEDE DEDICARSE AL PRESTAMO DE TRABAJADORES TRANSITORIOS.

V.2.- PERENTORIA INSTITUCIONALIDAD COMO PERSONA JURÍDICA DE GIRO EXCLUSIVO:

V.3.-RELACIÓN SOCIAL EXCLUIDA CON LA USUARIA:

V.4.- INSCRIPCIÓN EN UN REGISTRO PÚBLICO.

I. INDIVIDUALIZACIÓN DE LA EMPRESA

III. OTROS ANTECEDENTES

V.5.- CONSTITUCIÓN DE UNA GARANTÍA.

V.5.a.-Monto de la garantía:

V.5.b.- Modalidad de la garantía:

V.5.b.i.- Boleta de Garantía:

V.5.b.ii.- Instrumento de Similar Liquidez (a la boleta de garantía):

V.5.c.-Finalidad de la garantía:

V.5.d.-Ajuste de la garantía.

V.5.e. Devolución de la garantía.

V.6.- CAPACITACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE LA EST:

V.7.-SANCIONES POR INFRACCIONES A LOS REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS:

V.7.a.-Sanciones pecuniarias por infracciones a los requisitos de constitución y funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios:

V.7.b.-Sanciones no pecuniarias por infracciones a los requisitos de constitución y funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios: la cancelación de su inscripción.

V.8.- PLAZO DE GRACIA PARA REGULARIZAR A QUIENES A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA LEY N20.123 EJERCIAN ACTIVIDADES DE SUMINISTRO DE PERSONAL.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

La principal razón que motivó el presente estudio de la figura de suministro de trabajadores deriva de la inquietud en dilucidar cómo una figura de existencia pretérita ilegal y admisibilidad prohibida, es hoy en nuestro país, a contar de la vigencia de la Ley N° 20.123, una modalidad de contratación de trabajo perfectamente lícita y además conveniente para los ofertores de trabajo del mercado laboral.

El suministro de trabajadores se refiere a la cesión temporal de trabajadores por parte de quien se asume como su empleador, a otro sujeto que se beneficia de las labores de ese trabajador sin asumir casi ningún tipo de responsabilidad legal y evadiendo así su calidad de empleador.

A través de este trabajo, se pretende un estudio integral y directo, tan general como específico de sus instituciones propias. Además, y en atención a mi desempeño profesional, ha sido redactando pensando no sólo ser un documento de corte académico que proponga dudas y respuestas jurídicas con un enfoque responsable, sino también un útil y accesible consulta para quienes en el desenvolvimiento de su actividad necesiten contar con un texto que les sistematice y explique el marco normativo que permita acceder legalmente esta figura de suministro de mano de obra.

NO DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO

No autorizado por el autor para ser publicada a texto completo en Cybertesis.