

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO PRESTADO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS A LA LUZ DE LA NUEVA LEGISLACIÓN NACIONAL

Memoria para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

AUTOR

ALEJANDRO BENJAMÍN SOTO STUARDO.

PROFESOR GUÍA RICARDO JURI SABAG

Santiago, Chile 2006

Texto completo no publicado por no contar con la autorización del autor

Contenidos .	1
INTRODUCCIÓN .	5
Texto con restricción . .	7

Contenidos

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: ORIGENES DE LA SUBCONTRATACION Y DE LAS EMPRESAS DE EMPLEO TEMPORAL. SU NECESARIA REGULACIÓN.

1. La precarización del empleo y la flexibilización como contexto

1.1. La flexibilización como eje central

1.2. La externalización o tercerización

1.3. El “*outsourcing*”

1.4. La tendencia moderna a la masificación de esta forma de producción

1.5. La realidad nacional

2. Orígenes y necesidad de la existencia de la externalización e intermediación laboral

2.1. Factores que hacen necesaria la externalización

2.2. La discusión acerca de la desregulación o reregulación

2.2.1. La tesis desreguladora

2.2.2. La tesis rereguladora

2.3. La imperiosa necesidad de regulación

CAPÍTULO II: UN ACERCAMIENTO AL CONCEPTO. LA DISTINCION ENTRE EL

TRABAJO SUBCONTRATADO Y EL EMPLEO TEMPORAL.

1. Generalidades
2. La subcontratación en sentido amplio y restringido
3. La concepción de la OIT
 - 3.1. Evolución de las discusiones en la OIT
 - 3.2. Un nuevo instrumento internacional posible
 - 3.3. Los aportes conceptuales de la OIT
 - 3.3.1. Un concepto propuesto de “subcontratación”
 - 3.3.2. El objeto subcontratado. La necesaria distinción
 - 3.3.3. Los grados de dependencia
 - 3.3.4. La distinción entre las relaciones comerciales y el fraude a distinción en nuestra doctrina. Delimitación del tema
 - 4.1. El concepto restringido de subcontratación
 - 4.2. Diferencias entre el trabajo subcontratado y el empleo temporal
 - 4.3. Delimitación del tema

CAPÍTULO III: LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN CHILE

1. Generalidades
2. Concepto de la subcontratación en Chile. Sus características y Sujetos que intervienen
 - 2.2. Características de la definición
 - 2.3. Sujetos que intervienen en la subcontratación laboral
 - 2.3.1. La empresa principal o mandante
 - 2.3.2. La empresa contratista
 - 2.3.3. El subcontratista
 - 2.3.4. El trabajador subcontratado
3. Evolución de la regulación en Chile sobre el trabajo en Régimen de Subcontratación
 - 3.1. La etapa inicial. Responsabilidad subsidiaria
 - 3.2. Segunda etapa. Prohibición de la Subcontratación laboral, fortalecimiento de la fiscalización del mandante y equiparación salarial y de beneficios
 - 3.3. Tercera etapa. Derogación de la prohibición y de la responsabilidad subsidiaria
 - 3.4. Cuarta etapa. Fortalecimiento de la responsabilidad subsidiaria
 - 3.5. Quinta etapa. La fiscalización delegada actualmente vigente
 - 3.6. La nueva etapa. Ley 20.123 sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y en Empresas de Servicios Transitorios

- 4. La subcontratación a la luz de la ley actualmente en vigor
- 5. La subcontratación a la luz de la Ley N° 20.123
 - 5.1. Antecedentes, aspectos formales y vigencia de la ley
 - 5.1.1. Antecedentes
 - 5.1.2. Aspectos formales del Proyecto
 - 5.1.3. Entrada en vigencia de la Ley
 - 5.2. Concepto del “Trabajo en Régimen de subcontratación”
 - 5.3. La simulación en la subcontratación
 - 5.4. La responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena
 - 5.4.1. La responsabilidad solidaria
 - 5.4.1.1. Concepto
 - 5.4.1.2. Las razones para una responsabilidad solidaria
 - 5.4.1.3. La solidaridad en la nueva normativa
 - 5.4.1.4. Extensión de la responsabilidad solidaria
 - 5.4.2. La Responsabilidad subsidiaria en el Proyecto
 - 5.4.2.1. Algunas precisiones sobre la responsabilidad subsidiaria
 - 5.4.2.2. Supuesto de procedencia de la responsabilidad subsidiaria
 - 5.4.2.3. Límites de la responsabilidad subsidiaria
 - 5.5. Derechos de la empresa principal y el contratista
 - 5.5.1. Derecho a la información
 - 5.5.2. El derecho de retención
 - 5.5.3. Derecho al pago con subrogación
 - 5.6. Obligaciones de la empresa principal

CAPÍTULO IV: DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

- 1. La evolución normativa de la regulación de las empresas de servicios transitorios en el Derecho Comparado
- 2. La Concepción del Trabajo Temporal o Transitorio a través de EST
- 3. El trabajo temporal y la colocación de personal
- 4. La situación actual del trabajo en ETT en Chile
- 5. El Trabajo en empresas de servicios transitorios a la luz de la nueva Ley 20.123
 - 5.1. Las empresas de servicios transitorios
 - 5.1.2. El Concepto
 - 5.1.3. Requisitos de constitución y funcionamiento de las EST
 - 5.1.3.1. Requisitos de constitución de las EST

5.1.3.2. Requisitos de funcionamiento de las EST

5.2. El carácter excepcional del trabajo en EST. El contrato de puesta a disposición de trabajadores

5.2.1. Requisitos formales del contrato de puesta a disposición de trabajadores

5.2.2. Supuestos de celebración del contrato de puesta a disposición y sus plazos máximos de duración

5.2.3. Exclusiones. Casos en que se prohíbe la puesta a disposición

5.2.4. Sanción especial de nulidad

5.3. Relaciones entre la EST y el trabajador

5.3.1. El contrato de trabajo de servicios transitorios

5.3.1.1. El contrato de trabajo de servicios transitorios es por tiempo definido

5.3.1.2. Caso en que muta de definido a indefinido el contrato y la titularidad del empleador

5.3.1.3. Requisitos del contrato de trabajo de servicios transitorios

5.3.2. Derechos del trabajador cedido respecto de la EST

5.3.3. Obligaciones de la EST con sus trabajadores

5.4. Relaciones entre la usuaria y el trabajador transitorio

5.4.1. Funciones de organización y dirección

5.4.2. Obligaciones de la empresa usuaria con los trabajadores cedidos

5.4.2.1. La responsabilidad subsidiaria de la usuaria

5.4.2.2. Responsabilidad directa de la usuaria por la seguridad e higiene en el trabajo

5.5. El control de la Dirección del Trabajo

CAPÍTULO V: ALGUNOS DESAFÍOS PENDIENTES DE LA NUEVA LEGISLACIÓN.

1. La equiparación salarial

2. El ejercicio de derechos colectivos del trabajo

3. Un nuevo concepto de empresa

3.1. La fallida inclusión de un nuevo concepto de empresa

3.2. La nueva propuesta

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO

Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios

INTRODUCCIÓN

Los trascendentales cambios políticos y económicos sufridos en el pasado y presente siglo han tocado, como era de esperarse, a las relaciones de trabajo. El fenómeno globalizado de “reestructuración económica”, ha dado paso a la reestructuración de la organización empresarial en pos de la adaptación a las exigencias del mercado moderno, en búsqueda de la optimización de todos los recursos que la empresa emplea para la obtención de sus fines.

El trabajo concebido bajo los cánones tradicionales, esto es, aquel desarrollado para un solo empleador, en un solo espacio físico, con jornadas de trabajo rutinarias, con períodos de actividad y descanso preestablecidos, y que fueron objeto inicial del desarrollo del Derecho Laboral, se ha tornado cada vez más escaso en nuestros días. La relación laboral típicamente concebida como aquella en que interviene un empleador frente a un trabajador, cede terreno a la entrada de otros actores; de muy frecuente ocurrencia se emplea la “intermediación” como una forma de flexibilizar las relaciones de trabajo, concepto que ha implicado el desafío de su regulación para todos los sistemas jurídicos.

En el presente estudio se pretende analizar el fenómeno de la intermediación laboral, tratando de conceptualizar y explicar la “subcontratación laboral”; primero en un sentido amplio, y luego estableciendo la diferenciación terminológica que el ordenamiento jurídico nacional hace dentro de esta figura, para luego analizar en detalle y por separado el “trabajo en régimen de subcontratación” y el “trabajo en empresas de servicios temporarios”, observando el tratamiento legal que tanto nuestro ordenamiento jurídico

como el derecho comparado han hecho de ambos temas.

Antes de dar comienzo al presente trabajo, cabe señalar que el Derecho Laboral se plantea la necesidad de armonizar dos ideas que aparentemente son incompatibles. Por una parte se esgrime la exigencia de impedir la utilización de la intermediación laboral toda vez que ella implicaría un debilitamiento en los derechos y estabilidad de los trabajadores; Por otra se señala la necesidad de las empresas de flexibilizar la variable empleo para poder responder a las exigencias que el mercado impone. Pues el presente trabajo también trata acerca de la manera en que el derecho laboral ha ido abordando el tema de la subcontratación, permitiendo su utilización sin abandonar el respeto a los derechos de quienes son protagonistas de este estudio, los trabajadores.

Texto con restricción

Texto completo no publicado por no contar con la autorización del autor