

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

LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL DERECHO COMPARADO

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

DANIELA ALEJANDRA ALAMO SALAZAR

GABRIELA TERESA GERPE ESCURRA

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago , Chile 2006

www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-alamo_d/pdfAmont/de-alamo_d.pdf

TABLA DE CONTENIDO . .	4
RESUMEN . .	8
DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO . .	9

TABLA DE CONTENIDO

Página

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

1.- Origen y Concepto de las Empresas de Trabajo Temporal

1.1 Origen

1.1.1. ¿Qué es una ETT?

1.2.2 Funcionamiento de las ETT

1.2.3 Causas del surgimiento de las ETT

1.2 Concepto

1.2.1 Nociones Generales

1.2.2 Diferencia con otros conceptos

1.3 Ventajas y Desventajas del Trabajo Temporal

1.3.1 Ventajas del Trabajo Temporal

1.3.2 Desventajas del Trabajo Temporal

CAPITULO SEGUNDO

2.- Breve Reseña del Trabajo Temporal en Europa

2.1 Introducción

2.2 El régimen legal del trabajo temporal en

los Estados Europeos

2.2.1 El control del trabajo temporal

2.3 La Garantía de las condiciones de trabajo de los
trabajadores temporales

2.4 Aspectos más relevantes de las Empresas de
Trabajo Temporal y el trabajo Temporal en Francia

2.4.1 Creación y existencia de empresas de
Trabajo Temporal

2.4.2 La relación laboral en el trabajo temporal

2.4.3 Motivos para recurrir al trabajo temporal

2.4.3.1 Substitución temporal de un asalariado

2.4.3.2 Espera de una incorporación permanente

2.4.3.3 Aumento temporal de la actividad

de la Empresa

- 2.4.3.4 Trabajos de naturaleza temporal
- 2.4.4 Prohibiciones de recurrir a trabajos temporales
- 2.4.5 Derechos individuales del trabajador temporal
- 2.5 Conclusión
- CAPITULO TERCERO
- 3.- La Regulación de las Empresas de Empleo Temporal en Argentina, Colombia y Uruguay
- 3.1 Introducción y Conceptos
- 3.2 Posición frente a las normas de la OIT, el Convenio N° 96 y Convenios Posteriores
- 3.2.1 Normas adoptadas con anterioridad al Convenio N° 181 y la recomendación N° 188
- 3.2.2 ¿Por qué se consideró necesario revisar el Convenio N° 96?
- 3.2.3 Rasgos esenciales del nuevo Convenio
- 3.2.4 Obligaciones del nuevo Convenio
- 3.3 La determinación del empleador
- 3.4 Grado de protección del trabajador temporario
- 3.5 El contralor administrativo de las ETT
- 3.6 Conclusión
- CAPITULO CUARTO
- 4.- Las Empresas de Trabajo Temporal en España
- 4.1 Breve Reseña
- 4.2 La realidad Española durante la implantación legal
- 4.3 Las Reformas de la ley 8/1980
- 4.4 Reforma Laboral de 1994
- 4.5 Contenido de la Ley 11 de 1994
- 4.5.1 Concepto de Empresa de Trabajo Temporal
- 4.5.2 Características más relevantes de la ley 14 de 1994
- 4.6 Problemas suscitados en la implantación de las ETT
- 4.7 Los principales defectos técnicos de la ley 14/1994
- 4.7.1 La causa del contrato del trabajador temporal
- 4.7.2 La duración de la eventualidad en el contrato de puesta a disposición
- 4.7.3 El poder de dirección empresarial
- 4.7.4 El reparto del poder disciplinario

4.7.5 La suspensión contractual

4.7.6 El período de prueba

4.7.7 La legalidad de las cláusulas convencionales prohibitivas o restrictivas de la utilización de las ET

CAPITULO QUINTO

5.- Estudio Ley sobre el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en Empresas de Servicios Transitorios

5.1 Introducción

5.2 Trabajo en régimen de subcontratación

5.2.1 Concepto de régimen de subcontratación

5.2.2 Solidaridad con el mandante

5.2.3 Obligación de protección a todos los trabajadores de la faena

5.3 De las empresas de Servicios Temporarios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de Servicios Temporarios

5.3.1 Definiciones

5.3.2 Empresas de Servicios Temporarios

5.3.2.1 Requisitos

5.3.2.2 Características de la garantía permanente

5.3.2.3 Sanción al incumplimiento de los requisitos para la constitución de una empresa de servicios temporarios

5.3.2.4 Sanción especial a empresas que utilicen servicios De intermediarios agrícolas no inscritos

5.3.2.5 Cancelación de la inscripción del Registro

5.3.3 Contrato de puesta a disposición de trabajadores

5.3.3.1 Formalidades y requisitos

5.3.3.2 Casos en que se puede celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores

5.3.3.3 Plazo del contrato de puesta a disposición

5.3.3.4 Casos en que se prohíbe la celebración de contratos de puesta a disposición

5.3.3.5 Obligación de capacitación de las Empresas de Servicios temporarios

5.3.4 Del contrato de trabajo de Servicios Temporarios

5.3.4.1 Definición legal

- 5.3.4.2 Formalidades y requisitos
- 5.3.4.3 Prohibiciones y sanciones
- 5.3.4.4 Registro de asistencia del trabajador
- 5.3.4.5 Facultad de dirección de la usuaria sobre el trabajador
- 5.3.4.6 Indemnización por feriado legal
- 5.3.4.7 Indemnización por término del contrato y gratificaciones
- 5.3.5 Sanción a las usuarias
- 5.3.6 Subsidiariedad de las Empresas Usuarias
- 5.3.7 Obligaciones de las usuarias
- 5.3.8 Fuero Maternal
- 5.4 Funciones de la Dirección del Trabajo en relación a la subcontratación y al trabajo en Empresas de Servicios Temporarios
 - 5.4.1 En relación a la subcontratación
 - 5.4.2 En relación al trabajo en empresas de servicios temporarios
- 5.5 Normas especiales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
 - 5.5.1 Obligaciones de los empleadores que contraten con otros la realización de una obra, faena o servicio propio del giro

Obligación del dueño de la faena ante la ocurrencia de un accidente fatal y grave

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Las Empresas de Trabajo Temporal, son aquellas entidades de carácter económico dedicados a la actividad profesional de suministro de trabajadores a otras empresas, con el objeto de satisfacer las necesidades urgentes y temporales de mano de obra, que por diferentes situaciones carecen dichas empresas, y las cuales no quieren, por diversas razones, contratar personalmente dicha mano de obra.

Existen numerosos países en que operan estas empresas, siendo los pioneros en este rubro los países europeos, para posteriormente trasladarse a Latinoamérica. Sin embargo, existen grandes y variadas diferencias entre ellos, toda vez que solo algunos las admiten como instrumentos legítimos de suministros de mano de obra, regulando la relación de las empresas con los trabajadores temporales, estableciendo un régimen específico para sus actividades y por el contrario hay otros que se niegan a aceptarlas, siendo prohibida la práctica de cualquier tipo de cesión de trabajadores.

DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO

www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-alamo_d/pdfAmont/de-alamo_d.pdf