



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

**SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
TRANSITORIOS EN CHILE**

SEMINARIO DE TÍTULO

INGENIERO COMERCIAL

MENCIÓN ADMINISTRACIÓN

AUTOR: PAULINA BEATRIZ ALLENDE QUIJANO

PROFESOR GUÍA: SR. FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ

SANTIAGO 2010

TÍTULO: “SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS EN CHILE”

Los servicios transitorios, con su consiguiente funcionamiento y normativa, son un tema aún desconocido en Chile en muchas esferas de la sociedad y de las empresas mismas, aunque tiene más de 100 años de existencia de hecho. Esto lleva a que se generen inseguridades en cuanto a su uso, impidiendo que se masifique y sea considerado como una primera opción a la hora de contar con personal externo en las empresas.

Por esta razón se hace interesante averiguar la situación actual de los servicios transitorios, cómo ha sido su evolución a lo largo del tiempo, qué dificultades ha debido enfrentar, qué oportunidades abre con su uso y qué es necesario modificar aún para que su labor sea aún más expedita y segura, tanto para las empresas contratantes como para los trabajadores.

Así, el objetivo de este seminario es dar una luz en cuanto a estos temas, analizándolos de forma profunda pero a la vez sencilla, de forma tal que sea de fácil entendimiento y aplicación para aquellos que quieran aprender y/o llevarlos a la práctica.

Se estudian no sólo definiciones y la legislación que existe actualmente, sino que además se apoya este conocimiento con estadísticas y entrevistas a personas expertas en el tema. Pudiendo entender que aunque se ha avanzado mucho, construyendo una base digna y de calidad, aún queda camino por recorrer y situaciones por estudiar y re normar.

AUTOR: PAULINA BEATRIZ ALLENDE QUIJANO

PROFESOR GUÍA: SR. FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ

ÍNDICE

PRÓLOGO	1
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	2
I. Información General sobre la Industria	2
II. Legislación vigente en materia de suministro de personal	3
CAPÍTULO 2: ANTES DE LA LEY 20.123	8
CAPÍTULO 3: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA LEY	9
¿Qué se requiere para ser una empresa de servicios transitorios (EST)?	10
Garantías e Inscripción en el Registro.....	11
CAPÍTULO 4: EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	12
I. Contrato civil de puesta a disposición.....	12
¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa usuaria?.....	14

¿Cuáles son las sanciones para la empresa usuaria en casos de infracción y fraude a la ley?	14
II. Contrato de trabajo transitorio.....	14
¿Cuáles son las sanciones para la empresa de servicios transitorios (EST) en los casos de infracción a la ley laboral?	14
¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa usuaria?	15
Introducción de la normativa de la OIT en la materia.....	15
III. Diferencias fundamentales entre contratistas y suministradores	18

CAPÍTULO 5: FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS
.....19

I. Macro: estadísticas.....	19
<i>Distribución porcentual de empresas por utilización de subcontratación y por utilización de trabajadores de servicios transitorios</i>	20
<i>Cantidad de empresas de servicios transitorios y de trabajadores de servicios transitorios, registrados en la Dirección del Trabajo, según año</i>	20
<i>Distribución porcentual de empresas que han subcontratado alguna actividad en los últimos 12 meses, según efectos de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación</i>	21
<i>Cantidad de certificados de “cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales”, emitidos por la Dirección del Trabajo, según año</i>	22
<i>Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según tamaño de empresa</i>	23
<i>Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según rama de actividad económica</i>	24
<i>Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según región</i>	26
Los trabajadores externos	26
<i>Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran, según tamaño de empresa</i>	27
<i>Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran, según rama de actividad</i>	29
<i>Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas que los utilizan, según tamaño región</i>	31

*Distribución porcentual de trabajadores que laboran en las empresas encuestadas por sexo,
según formas de contratación* 32

II. Micro: entrevistas.....	33
Entrevista a Alberto Finlay (Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios, AGEST)	33
Entrevista a Sergio Gamonal Contreras (abogado).....	36
CAPÍTULO 6: MODIFICACIONES A LA LEY.....	37
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXO	40
Ley 20.123.....	41
C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997.....	57
Registro de Empresas de Servicios Transitorios.....	67

PRÓLOGO

El objetivo de este seminario es dar una visión al año 2011 de la situación de las empresas de servicios transitorios en Chile, analizando la legislación vigente y cómo se ha comportado la misma desde su promulgación. Para este efecto se completará un trabajo realizado el año 2004, dando una visión de conjunto y analizando los cambios que han surgido desde entonces.

Se analizará el tema revisando los siguientes aspectos. En primer lugar, se verá una información general de la industria para entender de qué se trata este tema, haciendo también una referencia internacional.

En segundo lugar, la situación de las empresas de servicios transitorios antes de que existiera la Ley 20.123 del año 2006, para hacer una comparación con el tiempo presente, y ver las mejoras y falencias de la misma.

Posteriormente se hará un análisis de la legislación vigente, revisando los principales actores y el rol que juega cada uno de ellos, con sus respectivas responsabilidades y también derechos.

Finalmente se plantearán algunas modificaciones que debieran realizarse a futuro para una regulación acorde a las condiciones del mercado y otorgar mejores condiciones tanto a los trabajadores como a las empresas involucradas, esto es, las que ponen a disposición trabajadores y las usuarias de los mismos. Este análisis se llevará a cabo basándose en algunas entrevistas realizadas a expertos en la materia, por su rol activo en el tema de los servicios transitorios.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Una empresa de servicios transitorios (EST) es aquella que tiene como objeto social el suministro de trabajadores a una empresa usuaria para que realice una determinada labor, de carácter transitorio u ocasional¹.

Se verá más adelante cuáles fueron los comienzos de esta actividad y cómo se ha visto modificada con el paso de los años, además de estudiar la legislación vigente y sus implicancias para los trabajadores y datos sobre la importancia de esta industria en la actualidad a nivel mundial.

Es importante diferenciar suministro de personal de subcontratación, diferencia que se verá más adelante en profundidad, porque muchas veces se tienden a confundir ambas. Para esto la Ley 20.123 establece una distinción fundamental.

En el caso de la subcontratación, la empresa principal contrata a otra para que realice un servicio o ejecute una obra, esto es, externaliza la actividad completa, por ejemplo, el servicio de seguridad de una universidad. Para llevar a cabo la labor, la empresa subcontratada utiliza sus propios trabajadores y puede además suministrar los materiales con los cuales se va a realizar la obra. En este caso, el empleador de los trabajadores subcontratados es el contratista.

El suministro de personal, en cambio, consiste en que una empresa principal le encarga a una empresa de servicios transitorios, que le suministre, por ejemplo, un ingeniero, para un proyecto específico. En este caso, quien dirigirá al ingeniero y le proporcionará los insumos para que realice su trabajo será la empresa principal, la cual será considerada su empleador.

Por lo tanto, se puede ver que el suministro de personal es bastante más acotado y regulado que la subcontratación, esto porque se intenta entregar un marco adecuado para que los trabajadores no se vean perjudicados.

I. Información General sobre la Industria

¹ De acuerdo a la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

“La industria de los trabajadores externalizados siguió creciendo a nivel mundial en 2008, a pesar del retroceso en mercados clave como Estados Unidos y el Reino Unido. En todo el mundo, cerca de 9,5 millones de trabajadores externalizados (en equivalentes a tiempo completo) fueron empleados diariamente, a través de 171.000 sucursales y por importe de los ingresos de las ventas totales de €232 billones. La industria de las agencias de trabajo es uno de los mayores empleadores privados en todo el mundo. Sin embargo, sigue siendo más bien pequeño – todavía un sector importante y sin duda potente – representando el 2.2% de la población activa en Japón y el 1.7% en Europa y Estados Unidos.

Algunas cifras clave sobre la Industria:

- Hay 71.000 agencias de empleo privadas [PrEAs] en todo el mundo, totalizando 171.000 ramas.
- El total de volumen de negocios mundial en 2008 fue de €232 billones, por debajo de los €234 millones en 2007 (-1%). El volumen de negocios global se calcula en euros, la debilidad del dólar de Estados Unidos en 2008 tuvo un impacto negativo en su cálculo.
- Japón y Estados Unidos son los líderes mundiales por el total de los ingresos por ventas anuales, representando 21% cada uno, seguidos por el Reino Unido (15%).
- Europa es la entidad líder regional con un 48% del total de los ingresos por ventas en todo el mundo (€111 billones).
- En 2008, apenas 9.5 millones de trabajadores externalizados (en equivalentes a tiempo completo) fueron empleados en todo el mundo.
- La tasa de penetración del trabajo externalizado es 2.2% en Japón y 1.7% en Europa y Estados Unidos.
- La mayoría de los trabajadores externalizados tienen menos de 30 años de edad.
- El 81% de las empresas utilizan las agencias de trabajo para gestionar las fluctuaciones económicas².

II. Legislación vigente en materia de suministro de personal

² Fuente www.ciett.org

Antes que la Ley 20.123 se publicara, en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), se presentaron algunas indicaciones y dudas respecto al Proyecto de Ley, y se estudiaron sus respuestas a la luz de la información existente. Se verá a continuación un resumen de lo descrito.

1. En relación a la Subcontratación: Cinco incisos del Art. 183 se refieren al tema en el proyecto de ley definiendo el trabajo de subcontratación, estableciendo responsabilidades subsidiarias, derechos de la empresa mandante a ser información por los contratistas sobre monto y cumplimiento de situación previsional y laboral. Otros artículos generales tocan el tema.

DUDAS SOBRE EL TEXTO DE LA LEY	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO DE LA LEY	COMENTARIOS
¿Por qué se puede seguir subcontratando actividades que intervengan en el giro de la empresa?	Conforme al Art. 7 de las indicaciones actuales al proyecto de ley, se incorpora el artículo 66 bis en la ley 16.744 “...los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propias de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad...”	A través de este artículo podemos deducir que la ley faculta la subcontratación para completar cualquier efecto sobre el giro de la misma empresa.
Con el fin de evitar malos entendidos y una fiscalización pertinente, ¿cómo definimos el giro de una empresa?	La ley no tiene comentarios ni texto referido a la definición de “giro de la empresa”.	Podemos interpretar que la ley permite una amplia comprensión del concepto dejando abierta la posibilidad de subcontratar en cualquier actividad de la empresa, incluyendo aquello que representa en el sentido común su giro.
¿Cómo evitamos la creación de distintas razones sociales para evitar que las empresas creen sus propias contratistas, si en las reformas laborales del año 2001 no se pudo eliminar el concepto de empresa (a través de este espacio legal muchas compañías han creado distintas unidades de negocios con distintas razones sociales, eludiendo responsabilidades laborales y provisionales)	La ley define la empresa subcontratista en el Art. 183 ^a de modo indirecto cuando define al trabajo en régimen de subcontratación. Sin embargo en materia de subcontratación, la ley no avanza explícitamente en esta definición	Bajo el mandato del proyecto, una empresa puede crear nuevas razones sociales para ejecutar bajo el régimen de subcontratación distintas faenas. No existe prohibición ni limite a la relación contractual, subsidiaria o de matrices, ligadas o coligadas, o de sociedades para el trabajo de subcontratistas. A diferencia de lo que ocurre en el capítulo de Empresas de Servicios Transitorios. Esto se explica por la mantención en el proyecto la figura de empresa versus la figura de empleador que no fuera aprobada en las reformas de 2001.

<p>¿Se considera dentro de los fundamentos del proyecto de ley, el actual escenario, en donde existen cadenas de subcontratación? (Ej.: Telefónica- Call Center Más Cerca- Presercap) ¿El articulado del proyecto asegura evitar este tipo de prácticas?</p>	<p>La ley señala en el Art. 183b, "...en los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos..."</p> <p>En el Art. 183 C señala: "...el mandante [empresa principal], 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 estos correspondan respecto a sus trabajadores, como así mismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas de sus subcontratistas..."</p>	<p>El texto de la ley permite la aparición de cadenas verticales de subcontrato para una misma faena, haciendo legales cadenas de subcontratación como las de los call centers.</p> <p>Lo novedoso es que afirma la subsidiariedad dentro de la cadena de subcontratación.</p> <p>Lo que no incorpora es el mecanismo de seguimiento de la subsidiariedad.</p>
<p>¿Existe un reconocimiento explícito al tema de la organización sindical en la ley?</p>	<p>No</p>	<p>Lo que puede concluirse es que la ley apela tácitamente a las prerrogativas derechos y deberes establecidos en el código del trabajo sin agregar nada nuevo.</p>

2. En relación al Suministro de Trabajadores: el proyecto incorpora más cambios organizados en numerosos incisos al Art. 183. En términos generales define una Empresa de Servicios Transitorios, su giro, responsabilidades y limitantes

DUDAS SOBRE EL TEXTO DE LA LEY	DESCRIPCIÓN DEL TEXTO DE LA LEY	COMENTARIOS
<p>¿Legisla el proyecto sobre la existencia de empresas de Suministro de Trabajadores?</p>	<p>El Art. 183 f define Empresa de Servicios Transitorios 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 estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como así mismo su selección y capacitación..."</p>	<p>La ley sanciona la existencia legal de las empresas suministradoras de trabajadores.</p> <p>Establece como giro único el suministro, selección y capacitación. Ello abre la legitimación de formas de trabajo precario y define un giro amplio para estas empresas.</p>
<p>Dado que se reconoce como parte de su giro la capacitación que las Empresas de Servicios Transitorios dan a los trabajadores que luego suministran a las empresas usuarias, ¿de qué manera el</p>	<p>El texto no permite concluir al respecto con detalle el efecto de la pregunta.</p>	<p>La ley no es clara en el uso de el subsidio lo que en la práctica representa una doble utilidad tanto para la empresa usuaria (empresa principal) como para la suministradora.</p>

<p>proyecto de ley asegura que esto no se transforme en un negocio adicional para estas empresas y que se haga uso de la franquicia SENCE o se les cobre a los trabajadores suministrados potenciales por ello?</p>		
<p>¿Qué posibilidades reales tiene la Dirección del trabajo y cualquier ente denunciante, de comprobar prácticas encubiertas, simulación de contratos o alguna violación al articulado del proyecto de ley?</p>	<p>La ley establece límites a las empresas suministradoras en el Art. 183 i, "...las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios..."</p> <p>Adicionalmente, el Art. 183j establece que "...toda empresa de Servicios Transitorios, deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo cuyo monto será de 500 UF, aumentada en una UF por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre cien trabajadores..."</p> <p>Por último el Art. 6 general señala "... se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 UTM al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros..."</p>	<p>Además de la escasez de fiscalizadores, se suma ahora, la dificultad técnica de establecer la vinculación de la suministradora con la empresa usuaria. En la práctica el Inspector debiera contar con datos vinculados provenientes del SII para verificar que no hay ninguna vinculación comercial entre ambas más allá del contrato de suministro.</p> <p>Hay un problema de recursos y de atribuciones que permitan una adecuada fiscalización por parte de la Dirección del trabajo.</p> <p>La garantía representa un avance respecto de la legislación anterior, pero no hay que olvidar que <i>ex ante</i> la ley, reconoce legalmente este tipo de empresas.</p> <p>Hoy es muy complejo dar seguimiento y establecer simulación de contrato dado el actual esquema de encadenamiento de negocios existente en nuestro país. La ley agrega nada nuevo en este sentido, salvo la declaración de prohibición y el establecimiento de un castigo pecuniario.</p>
<p>En relación a los derechos laborales de las mujeres asociados con la maternidad, ¿de qué manera lo protege la ley?</p>	<p>En esta materia, la ley señala en su Art.183 AE "...las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando este de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria</p>	<p>Si bien se agrega el reconocimiento del fuero maternal que no estaba en el proyecto inicial se requiere una política a nivel país con un compromiso estatal para asegurar los derechos de maternidad de las mujeres trabajadoras independientemente de la forma en que son contratadas</p>
<p>¿Existe un reconocimiento explícito al tema de la organización sindical en la ley?</p>	<p>El proyecto modifica la letra b) del Art. 152-Ñ declarando la imposibilidad de contratar</p>	<p>Fuera de ello, existe una segunda mención no explícita sobre la participación del comité paritario de</p>

	trabajadores bajo este formato “...para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva.	la empresa mandante en relación a Higiene y Seguridad en la empresa donde se realizan las faenas que será vinculante para los trabajadores en general. Fuera de ello, se subentiende que el proyecto incorpora o al menos no modifica los Artículos generales del Código referido a sindicalización.
--	--	--

Se verá más adelante que algunas de estas observaciones fueron tomadas en consideración por los legisladores y se incluyeron algunas restricciones adicionales en la Ley 20.123, para dar mayor seguridad a los trabajadores en cuanto a un trato digno y una fiscalización real a las empresas de servicios transitorios para que no se siguieran repitiendo los abusos de cuando se funcionaba sobre una base alegal.

CAPÍTULO 2: ANTES DE LA LEY 20.123

Desde comienzos del siglo XX, mucho antes de que se pensara en legislar respecto al tema de los servicios transitorios en Chile, existía de hecho el suministro de personal, tanto en forma permanente como transitoria. Éste funcionaba sobre una base alegal, no normada, y era por lo tanto el mercado mismo el que daba las condiciones por las cuales debían regirse las empresas existentes.

Es así que las empresas podían suministrarse de personal por períodos indefinidos de tiempo. Lo que ahora no es posible, ya que la ley establece un límite de días durante los cuales los trabajadores suministrados pueden ser contratados por una empresa (que son 90 para la mayoría de los casos y 180 en excepciones), sin permitirse la renovación de estos contratos. A excepción de los trabajadores discapacitados, que pueden ser contratados por un período de seis meses renovables.

Desde el punto de vista jurídico, el suministro de personal tuvo las siguientes características:

- Una naturaleza tanto permanente como transitoria
- Existencia de empresas serias y responsables, incluso de nivel internacional, y otras que fueron particularmente transgresoras de la legislación laboral general, lo que dio lugar a abusos

- Cuando se producían conflictos por no cumplimiento de la legislación laboral y previsional de las empresas suministradoras de personal, la responsabilidad directa podía recaer en las empresas usuarias siempre que su carácter de empleador fuera indiscutido.

Estas empresas han ido teniendo mayor auge porque suministran personal de la más diversa índole, permitiendo de alguna manera flexibilizar la mano de obra que requieren algunas empresas y, de esta forma, llevar a cabo proyectos, iniciar labores, que de otra manera no hubiera sido posible. Es así que se puede contratar operarios especializados, ingenieros, secretarías, entre otros.

En un comienzo la Dirección del Trabajo no estaba de acuerdo con legalizar este tipo de actividad pero la realidad fue más allá y se vieron en la imperiosa necesidad de tener un marco regulador para que se pudiera resguardar a los trabajadores y controlar a las empresas suministradoras y contratantes.

Antes que se legislara, se creó en 1996 la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios (AGEST), que fue agrupando a algunas de las principales empresas suministradoras de personal transitorio, y que actualmente actúa como representante de las mismas tanto frente a las autoridades de nuestro país como ante los extranjeros, en las diversas reuniones que se llevan a cabo con representantes de federaciones o asociaciones gremiales de empresas, y que han permitido también ir mejorando las condiciones del servicio entregado ya que se va aprendiendo de las experiencias de otros. Es importante destacar sí que ahora todas las empresas suministradoras de personal forman parte de esta asociación.

CAPÍTULO 3: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA LEY

Después de cuatro años de discusión legislativa entró en vigencia, el 14 de Enero de 2007, la Ley 20.123 sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, que tuvo como principales objetivos crear más y mejores empleos y construir relaciones laborales más modernas, justas y equilibradas, según indicó la primera mandataria Michelle Bachelet durante su acto de promulgación.

Se entiende por Empresa de Servicios Transitorios a 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 los recursos humanos.

A continuación, algunas definiciones que son relevantes para este estudio:

- a) Usuaria: 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 a ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código, que se verán más adelante.
- b) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel 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, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2.

¿Qué se requiere para ser una empresa de servicios transitorios (EST)?

- Estar inscrita en el registro especial y público de la Dirección del Trabajo.
- Incluir en el nombre o razón social de la empresa la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.
- No ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas, ni tener interés, participación o relación con las empresas usuarias.
- Constituir una garantía en la Dirección del Trabajo, para responder de las obligaciones laborales y previsionales frente a sus trabajadores y las multas por infracción a las normas del Código del Trabajo, en los siguientes términos: monto de 250 UF base, que se aumenta según el número de trabajadores contratados; ajuste periódico cada 12 meses.

El propósito principal de esta ley es fomentar la contratación directa de trabajadores y que las empresas, sólo en situaciones puntuales, utilicen el trabajo en régimen de subcontratación o el suministro.

Otro punto fundamental de esta normativa es que se establecen nuevas obligaciones en materia de seguridad y prevención de los trabajadores. Un ejemplo de esto es la creación de un reglamento especial que incluye a todos los trabajadores, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento para coordinar las acciones de higiene y seguridad en el lugar de trabajo, que será de cumplimiento obligatorio para ambas partes.

Además esta ley regula el suministro temporal de trabajadores a través de las **empresas de servicios transitorios** (EST). Estas empresas pondrán trabajadores a disposición de una empresa usuaria sólo en casos específicos, que se verán con detención más adelante. Pero no podrán requerir trabajadores en casos de huelga y negociación colectiva.

Las empresas de servicios transitorios deberán tener como giro exclusivo la puesta a disposición de trabajadores y otras actividades propias del manejo de recursos humanos, como la selección y capacitación. No podrán tener ninguna vinculación con las empresas usuarias y para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, deberán registrarse en la Dirección del Trabajo y pagar una garantía cuyo monto dependerá del número de trabajadores que tienen bajo contrato.

Esta ley es de carácter general y obligatorio para todos aquellos que realizan o ejecutan contratos de subcontratación o de suministro de servicios temporales.

La encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas establecidas en la ley, tanto en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios es la Dirección del Trabajo³. Y, las cuestiones suscitadas entre las partes, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo⁴.

Garantías e Inscripción en el Registro

Para que una empresa pueda constituirse como una de servicios transitorios debe cumplir con ciertos requisitos, como inscripción y garantía, con el fin de proteger a los trabajadores pertenecientes a ella.

En cuanto a la garantía:

Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0.7 unidad de

3 De acuerdo al Artículo 183-G de la mencionada Ley 20.123

4 De acuerdo al Artículo 183-H de la mencionada Ley 20.123

fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0.3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

En cuanto a la inscripción:

Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía que se ha referido anteriormente.

CAPÍTULO 4: EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

I. Contrato civil de puesta a disposición

Este contrato se celebra entre una empresa de servicios transitorios (EST) y una empresa usuaria, para suministrar trabajadores a esta última. Los requisitos de este contrato son:

- Constar por escrito dentro del plazo de 5 días desde la incorporación del trabajador o 2 días si el contrato es por menos de 5 días.
- Individualizar a las partes.
- Indicar la causal para contratar servicios transitorios.
- Indicar los puestos o cargos para los que se contrata.
- Indicar el plazo por el cual se contrata y el precio convenido.

De acuerdo a la ley ¿cuándo podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios? cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- 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;
- 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; o
- f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Como se puede ver, es necesario cumplir con requisitos bastante específicos para poder poner a disposición de la empresa usuaria estos trabajadores, la razón es que la ley pretende que la tasa de externalización sea cada vez menor, y que estos trabajadores puedan contar con una cierta estabilidad laboral, formando parte de los empleados de planta de las empresas.

Se verá ahora cuándo no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios:

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

¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa usuaria?

- Responsabilidad directa de la empresa usuaria en materia de higiene y seguridad respecto de los trabajadores suministrados.
- Responsabilidad subsidiaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores suministrados. Es decir, ésta responde cuando la empresa de servicios transitorios (EST) no cumpla con sus obligaciones.

¿Cuáles son las sanciones para la empresa usuaria en casos de infracción y fraude a la ley?

En caso de infracción a la ley laboral, cuando se contrate a un trabajador de servicios temporarios de empresas no inscritas en el registro de la Dirección del Trabajo, el trabajador se considerará trabajador de la empresa usuaria. Además, tendrá una multa de 10 UTM por cada trabajador contratado.

Por otra parte, hay fraude a la ley laboral cuando se hayan celebrado contratos de trabajo en supuestos distintos a aquellos que autorice la ley o encubra una relación de trabajo permanente. La sanción es que el trabajador se considerará como trabajador dependiente de la empresa usuaria.

II. Contrato de trabajo transitorio

Este contrato se celebra entre el trabajador y una Empresa de Servicios Transitorios (EST). Los requisitos de este contrato son:

- Constar por escrito dentro del plazo de 5 días desde la incorporación del trabajador o 2 días si el contrato es por menos de 5 días.
- Contener al menos las menciones del contrato individual de trabajo.
- Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la empresa usuaria donde el trabajador prestará servicios.

¿Cuáles son las sanciones para la empresa de servicios transitorios (EST) en los casos de infracción a la ley laboral?

- Multa de 80 a 500 UTM para las empresas de servicios transitorios (EST) que no cumplen con los requisitos de funcionamiento y constitución exigidos en la ley (registro, garantía, etc.).

- Cancelación en el registro y multa de 10 UTM por cada trabajador contratado por las empresas de servicios transitorios (EST) que son matrices, filiales, coligadas, relacionadas, y que tengan interés, participación o relación con las empresas usuarias.

- Cancelación en el registro de empresas de servicios transitorios (EST) cuando hay incumplimiento grave y reiterado de la legislación laboral y previsional, y por quiebra.

¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa usuaria?

La empresa usuaria debe:

- Cumplir las normas de higiene y seguridad respecto de los trabajadores suministrados.
- Cumplir las obligaciones laborales y previsionales de éstos, cuando no responda la empresa de servicios transitorios (EST) (responsabilidad subsidiaria).

Introducción de la normativa de la OIT en la materia

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha regulado las normas que tienen que ver con el área de las “agencias privadas de colocación”, considerando que la protección de los trabajadores constituye la esencia de su mandato.

Esta regulación se ha llevado a cabo mediante convenios, a través de los cuales se puede ver que hay una evolución en la industria a lo largo del tiempo y que ha sido necesario ir acomodándose a la nueva realidad, para promover mejores condiciones de mercado. Estos convenios son el N°34 de 1933, el N°96 de 1949 y el N°181 de 1997, que es el que rige actualmente.

El convenio N°34 restringía la existencia de las agencias privadas de colocación con fines de lucro. El convenio N°96 flexibilizó lo anterior, permitiendo agencias de colocación que fueran retribuidas, bajo ciertas condiciones excepcionales, pero favoreciendo a las agencias sin fines de lucro y con fines públicos de colocación.

El convenio N°181 es la revisión del convenio N°96, y es el que se encuentra vigente actualmente, al menos para los países que lo han ratificado, sino se considera como vigente el convenio anterior ya que el N°181 no lo deroga.

La recomendación N°198 adoptada en 2006, fue actualizando convenios anteriores de 1985 y 1998, y establece las recomendaciones en las relaciones de trabajo sobre política y promoción del empleo.

Algunos fundamentos del convenio N°181 son:

- La importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo.
- Que el contexto en que funcionan las agencias privadas de empleo en el siglo XXI es muy distinto al existente cuando se procedió a la adopción del convenio N°96, y aún más, cuando se dictó el N°34.
- La necesidad de proteger a los trabajadores contra posibles abusos.
- La importancia de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

Un concepto importante dentro de este convenio es la definición de agencia de empleo privada, que para efectos del mismo designa a toda persona física o jurídica independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo.

- a. Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia privada de empleo pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- b. Servicios consistentes en emplear a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c. Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, para brindar información, sin estar por ello obligado a vincular una oferta o una demanda específica.

Se puede ver que el concepto de agencia colocadora es más que el sólo hecho de suministrar personal, pues también tiene relación con la búsqueda y colocación de personal.

En cuanto al suministro de personal, los objetivos generales del convenio N°181 son:

- Permitir el funcionamiento de las agencias privadas de empleo, sean estas con o sin fines lucro, reconociéndolas como legítimas.
- Aceptar el suministro de personal como una labor legítima que pueden efectuar dichas empresas privadas.

- Al mismo tiempo, el convenio N°181 pone el acento en que los trabajadores suministrados sean debidamente protegidos y puedan libremente ejercer sus derechos fundamentales, tanto laborales como no laborales propios de toda persona humana.
- Este convenio destaca especialmente que los trabajadores suministrados deben poder ejercer sus derechos colectivos de trabajo.
- También el convenio ordena que se mantenga la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores, protegiendo de este modo su derecho a la intimidad.
- De igual modo, el convenio establece que cualquier legislación, o cambio de legislación en la materia, deba ser fundamentalmente consultado con las organizaciones empresariales y laborales.

Los objetivos específicos del convenio N°181 respecto a este tema son:

- Las agencias privadas de empleo no deberán cobrar a los trabajadores ni directa ni indirectamente, ni en todo o parte, ningún tipo de honorario o tarifa.
- Cuando se recluten trabajadores para trabajar en otro país, se tratará de lograr acuerdos laborales bilaterales entre los países comprometidos para evitar abusos y prácticas fraudulentas.
- El artículo 11 establece que los trabajadores empleados por agencias privadas de empleo, en su carácter de suministradoras de personal, deben ser protegidos adecuadamente en las siguientes materias:
 - a) libertad sindical;
 - b) negociación colectiva;
 - c) salarios mínimos;
 - d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
 - e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
 - f) acceso a la formación;
 - g) seguridad y salud en el trabajo;

- h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

III. **Diferencias fundamentales entre contratistas y suministradores**

“La subcontratación se refiere a las relaciones que establecen dos empresas, donde una encarga a la otra la producción de algún bien o la prestación de algún servicio necesario para su proceso productivo, comprometiéndose la segunda a llevarlo a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores.

El artículo 64 del Código del Trabajo se refiere a la figura en que una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa, denominada contratista, mediante un contrato civil o comercial, para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última a su turno, contratar a otra empresa, denominada subcontratista, para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido. En este caso, se requiere que todas las empresas utilicen sus propios trabajadores, existiendo suministro de una mano de obra propiamente tal.

En este sentido, ¿cuáles son las diferencias que es posible trazar entre la subcontratación y el trabajo temporal?

1. En la subcontratación la potestad de mando es ejercida efectivamente por la empresa contratista o subcontratista, en el suministro de trabajadores dicho poder es ejercido por la empresa usuaria del suministro.
2. En la subcontratación el objeto del contrato civil o comercial entre la empresa principal y la empresa contratista o subcontratista es la ejecución de una obra o la prestación de un servicio para el cumplimiento de una etapa productiva, en el suministro de trabajadores la relación entre la empresa usuaria y la empresa suministradora sólo tiene por objeto el suministro de trabajadores.
3. En la subcontratación los materiales y las herramientas de trabajo que utiliza el trabajador son de propiedad de la empresa contratista o subcontratista, en el suministro de trabajadores, en

cambio, la propiedad corresponde a la empresa usuaria.

4. La subcontratación laboral puede importar una relación triangular de trabajo (empresa principal - empresa contratista - trabajadores) como cuadrangular de trabajo (empresa subcontratista), en el suministro de trabajadores la relación sólo puede dar lugar a una forma triangular de relación laboral (empresa suministradora - empresa usuaria - trabajadores).”

La diferencia entre suministro de trabajadores y subcontratación desde el punto de vista jurídico es fundamental: la figura de subcontratación laboral ha sido expresamente contemplada por el legislador en el citado artículo 64 del Código del Trabajo, mientras que la figura del suministro de trabajadores en los términos explicados, es completamente extraña al orden laboral existente hasta antes de la Ley 20.123.

“Por lo mismo, la Dirección del Trabajo frente a una empresa que ha suministrado mano de obra o trabajo, señala expresamente, remarcando la diferencia aquí explicada, que el eventual contrato de provisión de personal en empleador efectivo y la empresa colocadora, no transforma a esta última en contratista, en los términos del artículo 64 del Código del Trabajo, y que no realiza con el personal colocado, y bajo responsabilidad laboral y técnica, obra o trabajo alguno que sea un aporte específico y distinto a las áreas o actividades del contratador (Dictamen N°5487, de 22.9.92)”⁵.

CAPÍTULO 5: FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

I. Macro: estadísticas

La subcontratación y el suministro de trabajadores temporales es un fenómeno que ha ido creciendo progresivamente en Chile desde la década de los `80. Aunque no existían cifras rigurosas al respecto, precisamente por la falta de regulación en esta materia, el Ministerio del Trabajo estimaba, al año 2004,

5 “El nuevo derecho del trabajo” José Luis Ugarte

que el 35% de la fuerza laboral, que representaba alrededor de 1 millón 200 mil trabajadores, no eran contratados directamente por las empresas principales, en donde trabajaban día a día.

Según la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, realizada en 2004, un 50,5% de las empresas chilenas externalizaba parte de su producción, y un 20,7% subcontractaba la realización de su principal actividad económica. Las actividades que más concentran esta forma de trabajo son servicios legales, marketing, informática, seguridad, aseo y alimentación. También es frecuente en el caso de cajeros/as de los supermercados y bancos, ejecutivos/as de venta multicarrier y operadoras/es de reclamo en telecomunicaciones, repartidores y secretarias, entre otros.

Aunque distintas en su finalidad y en el tipo de empleo que generan, subcontractación y suministro de trabajadores transitorios serán analizados primero en conjunto, para entregar un panorama general que permita apreciar y comparar su nivel de desarrollo, extensión y distribución por rama de actividad, tamaño de empresa y región. Luego, el análisis se concentrará en caracterizar las relaciones de suministro de personal, aunque este fenómeno es considerablemente menor que la subcontractación.

Según los datos proporcionados por la ENCLA 2008, la subcontractación se muestra bastante extendida, abarcando a casi un tercio de las empresas del país.

Distribución porcentual de empresas por utilización de subcontractación y por utilización de trabajadores de servicios transitorios

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En cambio, la utilización de servicios transitorios suministrados por otras empresas aparece como un fenómeno marginal: sólo cerca del 3% de las empresas declara utilizar trabajadores suministrados que se desempeñan en forma transitoria en sus dependencias y bajo sus órdenes y dirección. Esta proporción es sustancialmente inferior a la que se ha registrado en las versiones anteriores de la ENCLA, sugiriendo que la nueva regulación legal de los servicios transitorios tuvo el efecto de limitar esta actividad a las situaciones específicas que define y que se señalaron en el recuadro anterior.

Cantidad de empresas de servicios transitorios y de trabajadores de servicios transitorios, registrados en la Dirección del Trabajo, según año

Año	N° de EST registradas	N° de trabajadores de servicios transitorios registrados
-----	-----------------------	--

2007	2	68
2008	42	1.708
Enero-Agosto 2009	138	15.178
Total	182	16.954

Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo

Aunque el tiempo transcurrido no es suficiente para evaluar la nueva ley de subcontratación, hasta ahora su vigencia no ha significado una reversión de los procesos de externalización de la producción que llevan a cabo las empresas. Como muestra la ENCLA 2008, el grueso de las firmas que subcontrata actividades (93,6%) no ha incorporado a su planta trabajadores subcontratados. En el bajo porcentaje de casos en que ello sí ocurrió, se trató de la internalización de poco personal: casi la mitad de las empresas que internalizaron subcontratados, lo hicieron con no más de 10 trabajadores, y una cuarta parte de ellas incorporó entre 11 y 50 empleados que estaban bajo este sistema de trabajo. En general, la nueva ley tampoco condujo a las empresas mandantes a terminar sus contratos con las empresas contratistas, ni al despido de trabajadores.

Distribución porcentual de empresas que han subcontratado alguna actividad en los últimos 12 meses, según efectos de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación

¿Qué efecto ha tenido en su empresa esta modificación legal?	Después de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación, ¿ha contratado directamente a trabajadores que estaban subcontratados?		
	Sí (%)	No (%)	Total (%)
Despidos	0.1	0.1	0.2
Términos de contrato con empresas contratistas	2.4	2.7	5.1
Otras reorganizaciones de su empresa	1.0	5.0	6
Ninguno	2.9	85.8	88.7
Total	6.4%	93.6%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Era esperable que las empresas usuarias de subcontratación comenzaran a adecuarse a las nuevas exigencias legales, especialmente asumiendo un rol más activo respecto de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores involucrados en la faena. Por ello, sorprende que sólo en un porcentaje muy bajo se hayan llevado a cabo algunas reorganizaciones al interior de establecimientos. En todo caso, al respecto destacan aquellas reorganizaciones que tienen que ver con el fortalecimiento o creación de áreas de control de contratistas y la implementación de sistemas de gestión en salud y

seguridad. Aún considerando que es muy pronto para evaluar esta modificación legal, son pocos los casos en que se observa una tendencia de las empresas a adecuarse a las nuevas exigencias legales.

Sin embargo, sí se observa que las empresas están haciendo valer el derecho que ahora tienen de vigilar y asegurar que sus contratistas cumplan las normas laborales. El número de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales que se han solicitado a la Dirección del Trabajo, así lo muestra (ver recuadro).

Cantidad de certificados de “cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales”, emitidos por la Dirección del Trabajo, según año

Año	N° de certificados emitidos (*)
2007	255.955
2008	358.310
Enero-Junio 2009	241.341
Total	855.606

* Informa el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de un contratista o subcontratista, correspondiente a una faena u obra determinada y por un período específico de tiempo. Este nuevo procedimiento se adoptó debido a la puesta en marcha de la ley de subcontratación.

Fuente: Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

Confirmando los resultados de las ENCLA anteriores, se registra que el grado en que se incorporan al proceso productivo estas formas de externalización de la producción y el trabajo, se relaciona con el tamaño de los establecimientos⁶.

⁶ Según las pruebas de significación aplicadas sobre el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall y sobre el coeficiente de correlación de Spearman ($\alpha = 0,05$).

Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según tamaño de empresa

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Aunque presente en empresas de todos los tamaños, la subcontratación aparece como una estrategia predominante en los establecimientos de mayor magnitud (la mayoría de las grandes y cerca del 45% de las medianas), en comparación con alrededor de sólo una cuarta parte de las microempresas.

La misma tendencia en la distribución, pero con una mayor variación según tamaño de empresa, muestra la utilización de trabajadores de servicios transitorios. En efecto, recurren a ella en mayor medida las empresas con más trabajadores: mientras apenas el 0,3% de las microempresas declara haber tenido este tipo de trabajadores, el 9% de las medianas y el 14% de las grandes empresas han utilizado este servicio.

La mayor extensión de ambas formas de externalización de la producción y el trabajo en las empresas más grandes, podría asociarse a una mayor estabilidad en el mercado y a una consecuente mejor capacidad para evaluar e implementar estrategias distintas en la utilización de los recursos humanos y materiales y, en el manejo de los costos asociados.

Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según rama de actividad económica

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La subcontratación se ha extendido a todas las ramas de actividad económica. Únicamente en dos sectores la proporción de empresas que subcontrata es inferior a la quinta parte de todas las que operan en esa rama: en el sector de intermediación financiera y en el de hoteles y restaurantes, ambas,

actividades intensivas en la utilización de trabajo. En el otro extremo, con una importante expansión del trabajo en régimen de subcontratación, se encuentra el suministro de electricidad, gas y agua, donde el 62% de las empresas subcontrata actividades.

Le sigue, la construcción y la minería, en ese orden, bordeando el 45%. El nivel de subcontratación en el resto de los sectores es bastante parejo y fluctúa entre un 22% en la pesca y un 36% en el transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Dos de las tres actividades económicas que presentan una subcontratación muy extendida, la minería y el suministro de electricidad, gas y agua, exhiben también altos niveles en el uso de servicios transitorios: el 11% y 9% de las empresas de estos rubros, respectivamente, lo utilizan. De este modo, coincide un intenso uso de ambas formas de externalización en sectores que se caracterizan por la existencia de empresas que tienden a configurar un sistema de producción oligopólico, con alta productividad y beneficios económicos y que constituyen actividades intensivas en el uso de capital.

Pero la provisión de trabajadores transitorios también exhibe una alta proporción en empresas de sectores con una subcontratación medianamente o poco extendida. Es el caso de la pesca y la intermediación financiera, donde el 10% y 7% de los establecimientos respectivamente emplea trabajadores transitorios suministrados.

En otro grupo de actividades económicas en las que hay un uso más intensivo de mano de obra, también es relevante el uso de provisión de trabajadores transitorios: en la industria manufacturera, los servicios comunitarios, sociales y personales, la enseñanza y los hoteles y restaurantes, la proporción de empresas que utilizan trabajadores transitorios suministrados fluctúa entre un 5,5% y un 4,3%.

La proporción de empresas que subcontrata actividades, no varía mucho en las distintas regiones del país: lo hace alrededor de una cuarta parte de las empresas de cada región. Sin embargo, la región de Arica se escapa de este patrón, mostrando una subcontratación muy poco extendida, mientras que en las regiones Aysén, Tarapacá, Metropolitana y Biobío en promedio un tercio de las empresas subcontrata.

También es similar la proporción de empresas que utiliza trabajadores transitorios suministrados en las regiones. Sólo destaca la región de Coquimbo, donde las empresas que emplean estos servicios alcanzan un 6,4%. Ello puede deberse al desarrollo turístico de esa región, considerando que los

hoteles y restaurantes constituyen una de las actividades que usan este sistema de trabajo de manera importante. En Arica, Los Ríos y O'Higgins, en cambio, es muy baja la proporción de empresas que lo utilizan.

Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según región

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los trabajadores externos

A continuación, el diagnóstico se centra en los trabajadores; aquí la unidad de análisis ya no son las empresas, sino el personal contratado. En las versiones anteriores de la Encuesta Laboral sólo se contaba con información respecto del número de trabajadores contratados directamente y de los suministrados por un tercero. Por primera vez la ENCLA 2008 indagó la cantidad de trabajadores subcontratados. Para ello, se preguntó cuántos de estos trabajadores laboraban “en las empresas” encuestadas. Con esta pregunta no se detectó la totalidad de trabajadores subcontratados sino exclusivamente aquellos que se desempeñan “en las empresas mandantes”. Como se verá más adelante, un porcentaje importante de la subcontratación se desarrolla fuera de los establecimientos de las empresas principales, por lo cual estos trabajadores no aparecen aquí contabilizados. Los datos son, en todo caso, relevantes, puesto que permiten apreciar el número de trabajadores subcontratados que se ocupan en faenas de las empresas mandantes, realizando servicios principales o accesorios.

Explorando qué tan intensivo es el uso de trabajadores externos al interior de los establecimientos que emplean formas de externalización de la producción y el trabajo, se consideró como universo únicamente a las empresas que declararon subcontratar actividades y contratar servicios de personal transitorio, respectivamente (ver en el cuadro siguiente). Y, como indicadores: a) la proporción de trabajadores externos en relación con el total de empleados que trabajan en la empresa, ya sean propios o externos y, b) la tasa de estos trabajadores externos en relación con el personal contratado directamente.

Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados (%)	Trabajadores de servicios transitorios (%)	Trabajadores subcontratados en relación a los propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a los propios
Microempresa	5.1	0.6	0.05	0.01
Pequeña empresa	15.3	1.6	0.18	0.02
Mediana empresa	12.8	1.6	0.15	0.02
Gran empresa	11.1	0.7	0.13	0.01
Total	11.9%	1.0%	0.14	0.01

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si bien el grueso del personal que labora “en las empresas” que subcontratan es contratado directamente, hay una proporción considerable de trabajadores subcontratados que se desempeñan en la empresa principal: el 12% del personal que trabaja en la empresa lo hace bajo régimen de subcontratación. Expresada en tasa, significa que por cada 100 empleados contratados directamente hay 14 trabajadores que pertenecen a una empresa contratista y que laboran en la empresa principal. Esta tasa sube ligeramente en el caso de las pequeñas empresas, donde 18 son los trabajadores subcontratados por cada 100 propios.

Y, se muestra bastante más baja en las microempresas, donde 5 por cada 100 trabajadores laboran en esta condición.

La incorporación de personal de servicios transitorios al proceso productivo es, en cambio, marginal. Estos trabajadores representan apenas el 1% del total de personas que laboran en las empresas donde se utiliza este sistema de trabajo.

Esto quiere decir que por cada 100 empleados contratados directamente hay sólo 1 trabajador provisto por una empresa de servicios transitorios. La situación es prácticamente la misma en todos los tamaños de empresa.

El análisis según rama de actividad da cuenta de una mayor variabilidad en la incorporación de trabajadores externos a las labores y faenas al interior de las empresas: la subcontratación es muy intensiva en la minería, donde el 38% de los trabajadores que se ocupan en las empresas mandantes son

subcontratados. De esta forma, por cada 100 trabajadores contratados directamente hay 61 que son subcontratados. Con un porcentaje importante aparecen también la construcción y la pesca, donde el 22% y el 19% de los trabajadores respectivamente es personal subcontratado que se desempeña en la empresa. Bordeando el 10%, están los sectores de la intermediación financiera, la agricultura, la industria en general, el comercio y el suministro de electricidad, gas y agua. En las empresas de estos rubros, hay entre 15 y 9 trabajadores subcontratados por cada 100 que son propios. La proporción de trabajadores subcontratados en el resto de los sectores económicos es marginal.

*Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran,
según rama de actividad*

Rama de actividad	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados (%)	Trabajadores de servicios transitorios (%)	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	11.7	1.1	0.13	0.01
Pesca	18.6	0.2	0.23	0.00
Explotación de Minas y Canteras	38.0	0.2	0.61	0.00
Industrias Manufactureras No Metálicas	11.4	1.6	0.13	0.02
Industrias Manufactureras Metálicas	10.1	1.0	0.11	0.01
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	8.5	0.9	0.09	0.01
Construcción	22.3	1.1	0.29	0.01

Comercio al por Mayor y Menor	9.2	0.8	0.10	0.01
Hoteles y Restaurantes	0.0	2.4	0.00	0.02
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6.6	0.2	0.07	0.00
Intermediación Financiera	12.8	1.7	0.15	0.02
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	2.0	0.1	0.02	0.00
Enseñanza	1.8	1.5	0.02	0.01
Servicios Sociales y de Salud	3.5	0.0	0.04	0.00
Otras Act. De Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	1.9	0.6	0.02	0.01
Total	11.9%	1.0%	0.14	0.01

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El trabajo de servicios transitorios, muy poco intensivo en todas las ramas de actividad económica, muestra una utilización ligeramente más notoria sólo en tres rubros: los hoteles y restaurantes, la intermediación financiera y la industria no metálica, donde 2 de cada 100 trabajadores propios son provistos por un tercero.

El análisis según región muestra diferencias interesantes. Se observa una muy fuerte presencia de trabajadores subcontratados al interior de las empresas del Maule que subcontratan actividades. En esta región el 21% de los trabajadores que laboran en las empresas mandantes pertenece a una empresa contratista, lo que significa que por cada 100 trabajadores propios hay 26 subcontratados.

Por su parte, en las regiones extremas de Aysén y Arica, es donde se da la menor proporción de trabajadores en régimen de subcontratación en las faenas de la principal. Aquí, 3 y 5 respectivamente son los trabajadores subcontratados por cada 100 contratados directamente. Exceptuando a Antofagasta, Coquimbo y Magallanes, en el resto de las regiones el empleo subcontratado sobrepasa el 10% y en las regiones del Biobío, Los Ríos y Tarapacá es igual o superior al 15%.

El trabajo de servicios transitorios también muestra gran variabilidad regional. En regiones como Aysén, Los Lagos, La Araucanía, Valparaíso y Coquimbo, estos trabajadores representan una

proporción mucho más alta que la que se registra para todo el país, superando el 10% e, inclusive, alcanzando al 15%. Esto significa que en estas zonas del país hay entre 13 y 17 trabajadores suministrados por cada 100 empleados contratados directamente en las empresas que contratan estos servicios. Lo que es común a estas regiones es el mayor desarrollo de polos turísticos en su interior, donde los hoteles y restaurantes constituyen una actividad económica importante. Como se mostró anteriormente, esta rama es la que incorpora en mayor medida trabajadores de servicios transitorios.

En el otro extremo, hay regiones donde estos trabajadores representan una proporción marginal del empleo en las empresas que utilizan servicios transitorios.

Es el caso de Antofagasta, Atacama, O'Higgins, Maule y Magallanes. En estas zonas del país no hay más de 3 trabajadores suministrados por cada 100 propios en las empresas.

*Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas
que los utilizan, según tamaño región*

Región	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados (%)	Trabajadores de servicios transitorios (%)	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Arica y Parinacota	4.6	-	0.05	-
Tarapacá	16.2	5.3	0.19	0.06
Antofagasta	9.9	2.4	0.11	0.02
Atacama	13.3	2.9	0.15	0.03
Coquimbo	7.3	14.5	0.08	0.17
Valparaíso	10.2	11.5	0.11	0.13
Metropolitana	11.0	4.8	0.12	0.05
O'Higgins	12.6	1.7	0.14	0.02
Maule	20.8	3.1	0.26	0.03
Biobío	15.0	6.2	0.18	0.07
Araucanía	10.0	13.8	0.11	0.16
Los Lagos	13.9	12.2	0.16	0.14

Los Ríos	16.0	7.7	0.19	0.08
Aysén	2.8	14.9	0.03	0.17
Magallanes	7.6	2.1	0.08	0.02
Total	11.9%	1.0%	0.14	0.01

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente.

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Es interesante observar que en estas distintas formas de integrarse al proceso productivo en las empresas mandantes y/o usuarias de trabajadores transitorios suministrados, la composición del empleo según sexo es diversa. Mientras en el empleo directo de cada tres trabajadores contratados hay dos hombres y una mujer, la participación femenina en el empleo subcontratado desarrollado en la empresa principal se muestra bastante inferior: de cada 5 trabajadores en este régimen laboral existen aproximadamente cuatro hombres y una mujer. En cambio, la proporción de trabajadoras en el empleo temporal provisto por un tercero, alcanza a un 40%.

De este modo, es posible establecer que el trabajo subcontratado que se lleva a cabo al interior de las empresas que encargan las faenas, es altamente masculinizado.

Este resultado es consistente con el hecho de que la subcontratación se muestra más extendida en sectores económicos donde el empleo es predominantemente masculino. En cambio, los servicios transitorios, una actividad ciertamente más vulnerable desde el punto de vista del trabajador, por su temporalidad e inestabilidad, concentran a una gran cantidad de mujeres. Lo que concuerda con que el suministro de trabajadores se da en una proporción alta de empresas en ciertas actividades económicas de mayor empleo femenino, como la intermediación financiera y la pesca.

*Distribución porcentual de trabajadores que laboran en las empresas
encuestadas por sexo, según formas de contratación*

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A modo de conclusión, la contratación de servicios transitorios, es significativamente minoritaria, lo que es importante porque a través de esta modalidad de trabajo se han desconocido, por largos años, principios centrales de protección laboral. La regulación legal reciente concibe esta forma de empleo como vía que asegura a las empresas la flexibilidad que necesitan para incorporar trabajo en fases productivas específicas y por tiempo determinado. Algunos datos pueden entregar indicios sobre la eficacia de la ley 20.123.

La información sobre participación de mujeres en nichos de empleos de corto tiempo, como es la modalidad de los servicios transitorios, confirma un patrón conocido de trabajo femenino, cuyo seguimiento sería interesante.

II. **Micro: entrevistas**

- **Entrevista a Alberto Finlay (Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios, AGEST)**

I. **Sistema**

1. ¿Cuáles son, a su juicio, las características de las empresas de servicios transitorios en Chile?

Desde 1963 existen este tipo de empresas en Chile, el sistema fue traído por un norteamericano, y a través de una licencia dio origen en primer lugar a Manpower. Empezó a funcionar sobre una base alegal, dado que no estaba normado, por lo que Manpower fue creando la figura de este tipo de trabajo sobre una base no laboral sino a través de un contrato civil; lo que se definió como libertad profesional.

Este era otro esquema, ya que vinieron una serie de modificaciones, tales como el tema previsión, por lo que ya no pudieron seguir pagando honorarios a sus empleados; en ese momento se dieron cuenta que la alegalidad en que funcionaban les iba a traer problemas y, comenzaron a jinetear una ley. El proyecto de ley fue enviado el año 1999, el 2006 fue aprobada y el 2007 se lanzó junto con la subcontratación.

La característica de estas empresas es la temporalidad, ya que la gente no trabaja en forma permanente sino que trabaja en forma temporal, lo que les da un grado de libertad a los trabajadores, pero ahora contando con la previsión y seguridad social, salud correspondientes.

Además de esto, deben ser una marca registrada en la Dirección del Trabajo. Pero, para poder ser

inscritas deben dar una garantía, lo que es una característica que comparte sólo con las AFP⁷. Son empresas protegidas para el trabajador pero que no son lo más proclive para el empleador, porque le sale caro al tener que dar esta garantía para ejercer.

Otra de sus características es que se trata de un servicio, no se está vendiendo trabajadores sino que el servicio.

2. ¿Existen distintas formas de este servicio?

Sí, existen diferentes formas porque al definir la ley se pusieron cinco letras, a través de las cuales era posible tener o dar trabajo temporal. Son estas circunstancias las que tienen que estar claramente definidas, si es un reemplazo, si es un proyecto nuevo.

3. ¿Cómo se encuentran organizadas y de qué forma realizan su servicio?

Una empresa debe organizarse en cuatro ámbitos importantes:

- Ventas
- Materia prima, que son los trabajadores
- Selección y capacitación de personal, debido a la importancia que ponen las empresas usuarias en que la calidad de los trabajadores temporales sea igual a la de la persona que están reemplazando o de la empresa misma.
- Sistema administrativo potente, para poder integrar correctamente los trabajadores con sus experiencias y capacitaciones con lo que yo voy a vender y después poder cobrar y pagar.

Existe un grado de especialización en estas empresas, por lo que ellas determinan qué servicios dar, tales como call center, anfitrionas, secretarias, reponedores de supermercado, etc. Dependiendo de las

7 Aseguradoras de Fondos de Pensiones

personas que se tenga, para poder aprovecharlas al máximo es que se generan las especialidades.

4. ¿Cuáles son sus labores principales?

Las grandes labores de estas empresas son seleccionar y colocar.

Seleccionar a las personas que vayan llegando, ya sea por voz, avisos en el diario, avisos en la televisión o a través del gobierno. Y luego colocarlas.

5. ¿Cuántos contratos de prestación de servicios transitorios existen hoy en Chile aproximadamente? ¿Cuáles son?

Los contratos existentes con las empresas usuarias son sumamente variables, la idea original era crear contratos marco, con las bases generales y que posteriormente se le agregara un anexo con las especificaciones de personas y duración. El problema es que muchos han entendido que cada vez es un contrato nuevo entonces nadie lleva el control del número de contratos que hay por ese lado.

En cuanto a los contratos con trabajadores, ruts ingresados en la Dirección del Trabajo como trabajadores de las empresas de servicios transitorios, hay alrededor de 21.300 actualmente, de los cuales un 45% corresponden a las empresas que forman parte de la AGEST, porque son las más grandes o las más representativas.

A marzo de 2010 había un total de 51.600 contratos, entre suministro de personal y subcontratación.

II. Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios

6. ¿Cuáles son los problemas que tienen las empresas de servicios transitorios?

Los papeleos es lo peor, la cantidad de papel que se utiliza para hacer los contratos a las personas, a las empresas, las certificaciones que deben darse a los clientes para mostrar que las imposiciones fueron pagadas. Se utiliza una gran cantidad de papel y de horas administrativas, siendo que no correspondería porque debiera ser algo sumamente ágil.

Lo que además puede llevar a tener multas, por posibles errores cometidos, errores de proceso.

7. ¿Cuáles son las tareas de la AGEST?

La tarea básica es que los socios cumplan con la normativa. Además vela porque la normativa legal no los afecte demasiado, por ejemplo en el caso del multirut que se está discutiendo en el congreso. Son cosas que para estas empresas son injustas porque las atacan y no es lo que se está persiguiendo con la ley original.

La AGEST son como las relaciones públicas, que están representadas por un presidente.

8. ¿Cuántas empresas la forman y cuáles son las características de estas empresas?

Está conformada por 16 empresas, que son nacionales e internacionales, estas últimas ayudan bastante a forjar calidades, en el sentido que hay normas internacionales por las cuales hay que regirse, entonces es como tener una pauta.

Las nacionales se caracterizan normalmente por, hay grandes y hay chicas, tener buenos contactos a nivel empresarial, creando una fidelidad del cliente.

III. Funcionamiento de la ley

9. Desde la Ley 20.123 a esta fecha, ¿cuál es su opinión de cómo ha funcionado ésta y qué problemas ha habido con su funcionamiento?

La ley es muy mala porque se aprobó por unanimidad para no discutirla, cuando se habían presentado un montón de ítems que había que aclarar, que se redactar para que se entendieran y no se hizo, se dejó así.

Hubo muy buena voluntad para que la ley funcionara, el gobierno anterior y la Dirección del Trabajo cooperaron mucho para que no se produjera el caos que pudo haberse producido. La aplicación fue flexible, por eso no ocurrió este caos.

Lo que debería hacerse es re redactar la ley y no trabajar como se ha hecho hasta ahora, tratando de traducir lo que quiso decir el legislador. Además faltan y sobran capítulos, como el tema del agro.

- **Entrevista a Sergio Gamonal Contreras (abogado)**

¿Cuál es su opinión sobre la legislación actual referente a empresas de servicios transitorios (EST)?

Se trata, en mi opinión, de una ley que consagró como lícita una figura prohibida (art. 507 ex 478 del Código del Trabajo) por ley, aunque en la práctica se la utilizara. Por ello es una ley de flexibilidad laboral.

Su mérito es tratar de proteger al trabajador suministrado.

Sus problemas son múltiples:

1. No consagra la posibilidad de negociar conjuntamente con los sindicatos de la usuaria.
2. No estatuye la igualdad de trato (específicamente remuneraciones) con los trabajadores permanentes de la usuaria que cumplan las mismas funciones.
3. Aunque limita su uso y establece plazos 183Ñ, 183O y 183P, no limita su uso para los cargos de tipo accesorio permitiendo el suministro en las actividades propias del giro de la empresa.

Todos estos beneficios se contemplan en las legislaciones europeas.

CAPÍTULO 6: MODIFICACIONES A LA LEY

Como se mencionó anteriormente, la Ley 20.123 si bien regula una industria que había estado trabajando sobre una base alegal, se promulgó anticipadamente para dar mayor respaldo a los

trabajadores suministrados y subcontratados, protegiéndolos de muchos abusos en los que se incurría, pero esta anticipación hizo que quedaran temas pendientes.

Por ejemplo, cuando dice que se podrá contratar trabajadores suministrados en 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, la ley no establece cuál es el plazo máximo por el que estos trabajadores pueden ser suministrados. Por lo tanto, siguen quedando desprotegidos de los empleadores que realizaban malas prácticas antes de la promulgación, debido a que pueden seguir aprovechándose de los vacíos que esta ley dejó.

Otro tema que deja pendiente la ley, es el ámbito salarial, ya que no incluye dentro de sus normas una regulación del mismo en el sentido de ser parejo entre los trabajadores pertenecientes a una determinada empresa, esto es, que se consideren como iguales los trabajadores suministrados o subcontratados y los trabajadores de planta de la empresa, pudiendo acceder todos a las mismas condiciones salariales, por el mismo trabajo realizado. Lo que actualmente no ocurre, sino que la brecha existente entre las remuneraciones de ambos es bastante considerable.

Para esto se podría tomar el ejemplo de España, en que a partir de 1999 la ley estableció la denominada equiparación salarial entre trabajadores directos y suministrados, por la vía de una empresa de trabajo transitorio. Esto debido a que se considera que los trabajadores suministrados tienen derechos durante el período en que realizan labores para una determinada empresa, y como mínimo deben percibir la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo.

Otro punto importante, y que debiera ser modificado, es el hecho de que la ley actual no considera que dentro del suministro de trabajadores existen diversas áreas, y que no pueden regir para todas ellas las mismas normas. Por ejemplo en el caso de trabajadores que realizan sus faenas en el campo, y que la casa matriz de la empresa se encuentra en Santiago, no debiera exigírsele el mismo plazo para la entrega de los contratos de puesta a disposición que a una empresa de oficinas que opera en Santiago mismo y cuenta con todos sus trabajadores en un mismo lugar.

Así, como se ha visto a lo largo del seminario, hay un claro avance en esta forma de contratación de personal, dándoles cada vez más resguardo a los trabajadores y responsabilidades a las empresas suministradoras y contratantes. Pero, aún se está distante de las prácticas que se llevan a cabo a nivel

internacional y es necesario re revisar la normativa vigente para que este sector no se vea menoscabado.

BIBLIOGRAFÍA

- Artículo 64 del Código del Trabajo
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
- Central Unitaria de Trabajadores Chile (CUT)
- Código del Trabajo

TÍTULO VII DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (Ley 20.123, Artículo 3°, D.O. 16.10.2006)

- Convenios 181 y 198
- Dirección del Trabajo
- Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA) 2008
- Ley 20.123
- Libro “El nuevo derecho del trabajo” de José Luis Ugarte
- Libro “Derecho del trabajo, relación del trabajo y externalización laboral en Chile a la luz de las orientaciones de la OIT” de Francisco Walker y Guillermo Pérez
- Sitios web:

<http://books.google.cl/books>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C181>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R198>

<http://www.ciett.org>

http://www.economiaynegocios.cl/mis_finanzas/

<http://www.sofofa.cl>

- Tesis Universidad de Chile: “Empresas de servicios temporarios en Chile” de Rodrigo González Morales y Francisco Walker Errázuriz

ANEXO

Actualmente existen en el mercado 197 Empresas de Servicios Transitorios (EST), listado que se verá completo más adelante en el anexo, y dentro de ellas existen 23 que se pueden considerar como grandes empresas ya que tienen más de 200 trabajadores, éstas se ven en la siguiente tabla.

Nombre E.S.T	Comuna	NºTrab.
RECURSOS HUMANOS E.S.T. CHILE S.A. (Registro:309)	PROVIDENCIA	3387
ADECCO EST SA(Registro:88)	LAS CONDES	2940
GEPYS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA(Registro:50)	SANTIAGO	1164
EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS TEMPOLAVORO LIMITADA(Registro:30)	PROVIDENCIA	1008
EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SELECT LTDA(Registro:41)	SANTIAGO	985
EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SOLUCIONES TEMPORALES S.A. (Registro:163)	VITACURA	906
MANPOWER EMPRESA DE SERVICIOSTRANSITORIOS LTDA. (Registro:14)	SANTIAGO	900
EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS TEAM-WORK EST LIMITADA(Registro:152)	SANTIAGO	720
E.S.T. EXPROSERVICIOS S.A. (Registro:356)	PROVIDENCIA	608
ALTERNATIVA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:294)	NUNOA	493
APLICA E.S.T. S.A.(Registro:23)	NUNOA	481
EST EXPROTEMPO S.A(Registro:53)	NUNOA	436
XINERGIA LABORAL SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:230)	PROVIDENCIA	414
EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SERVICIOS DE PERSONAL Y ADMINISTRACIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA (Registro:389)	PROVIDENCIA	412
SERVICIOS HELPBANK S.A. E.S.T. (Registro:21)	PROVIDENCIA	389

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS HUMAN-NET LTDA.(Registro:82)	PROVIDENCIA	356
RECOURSE EST S.A.(Registro:38)	NUNOA	315
EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DE HOTELERÍA, BANQUETERÍA, RESTAURANTES Y RAMOS SIMILARES LIMITADA(Registro:254)	PROVIDENCIA	300
SINERGY EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:40)	PROVIDENCIA	256
GRAFTON RECRUITMENT E.S.T. S.A. (Registro:22)	PROVIDENCIA	243
CHILESUR E.S.T. LTDA.(Registro:43)	VALDIVIA	220
CDO SERVICIOS EMPRESARIALES S.A. E.S.T.(Registro:92)	PROVIDENCIA	206
G.P.S. EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:307)	PROVIDENCIA	201

Ley 20.123

Biblioteca del Congreso Nacional

Identificación de la Norma: LEY-20123

Fecha de Publicación: 16.10.2006

Fecha de Promulgación: 05.10.2006

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

LEY NUM. 20.123

REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Deróganse los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo.

Artículo 2°.- Agréganse en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

"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.

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena."

Artículo 3°.- Agrégase al LIBRO I del Código del Trabajo, el siguiente Título VII, nuevo:

"Título VII

Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios

Párrafo 1°

Del trabajo en régimen de subcontratación

Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, 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. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo 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 el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Artículo 183-B.- 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, 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.

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 pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

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.

Artículo 183-C.- La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada 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.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

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.

Artículo 183-D.- Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo 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 o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Artículo 183-E.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar 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 N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Párrafo 2º

De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 183-F.- Para los fines de este Código, se entiende por:

- a) Empresa de Servicios Transitorios: 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 los recursos humanos.
- b) Usuaria: 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 de este Código.
- c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel 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, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2º.

Artículo 183-G.- La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2º en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios.

Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 183-H.- Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

De las Empresas de Servicios Transitorios

Artículo 183-I.- Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

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

Artículo 183-J.- Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y 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.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad

social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno.

Artículo 183-K.- Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 183-L.- Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, 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-M.- El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o
- b) por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro.

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal.

De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

Del contrato de puesta a disposición de trabajadores

Artículo 183-N.- La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse 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.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se

considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

Artículo 183-Ñ.- Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- 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;
- 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; o
- f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Artículo 183-O.- El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador 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.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, 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 90 ó 180 días en su caso.

Artículo 183-P.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

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

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. 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 administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 183-Q.- Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Del contrato de trabajo de servicios transitorios

Artículo 183-R.- El contrato de trabajo de servicios transitorios 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.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

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 dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

Artículo 183-S.- 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.

Artículo 183-T.- 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-U.- Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos 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, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

Artículo 183-V.- 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.

Artículo 183-W.- Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.

Artículo 183-X.- La usuaria tendrá 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 la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de

un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

Artículo 183-Y.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Artículo 183-Z.- 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, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

Artículo 183-AA.- La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. 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 administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Artículo 183-AB.- La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y

Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744.

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.

Normas Generales

Artículo 183-AC.- En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

Artículo 183-AD.- 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 alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la ley N° 19.518.

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

Artículo 183-AE.- Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo 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."

Artículo 4°.- Agréganse los siguientes incisos cuarto y final al artículo 184 del Código del Trabajo:

"La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se

constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores."

Artículo 5°.- Intercálase en el artículo 477 del Código del Trabajo, un inciso séptimo nuevo, pasando el actual inciso séptimo a ser final:

"Tratándose de empresas de veinticinco trabajadores o menos, la Dirección del Trabajo podrá autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo."

Artículo 6°.- Sustitúyese el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Artículo 478.- Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. 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 objetos de la simulación."

Artículo 7°.- Modificase la ley N° 16.744, de la siguiente forma:

a) Incorpórase a continuación del artículo 66, el siguiente artículo 66 bis:

"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 dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo 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. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

b) Agréganse en el artículo 76 los siguientes incisos cuarto, quinto y final:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto."

Artículo primero transitorio.- Las empresas que a la fecha de publicación de la presente ley, desarrollen actividades reguladas por la misma, deberán presentar su solicitud de inscripción, dentro del plazo de 180 días a contar de su vigencia.

Artículo segundo transitorio.- Esta ley entrará en vigencia 90 días después de la fecha de su publicación."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del Artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 5 de Octubre de 2006.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-

Saluda atentamente a Ud., Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 183-H, artículo 183-I, inciso tercero, artículo 183-K, incisos tercero y cuarto, artículo 183-L y artículo 183-M, inciso tercero, todos del artículo tercero permanente del mismo, y por sentencia de 30 de agosto de 2006, dictada en los autos Rol N° 536-2006, declaró:

1. Que la frase "previa consignación de la tercera parte de la multa aplicada, en caso que correspondiere" contenida en el inciso tercero del artículo 183-I, que el artículo tercero del proyecto introduce en el Código del Trabajo, es inconstitucional y debe eliminarse de su texto;
2. Que el inciso tercero del artículo 183-I, que el artículo tercero del proyecto introduce en el Código del Trabajo es constitucional, sin perjuicio de lo resuelto en el número anterior.

3. Que los artículos 183-H, 183-K, incisos tercero y cuarto, 183-L y 183-M, inciso tercero, que el artículo tercero del proyecto introduce en el Código del Trabajo son constitucionales.

Santiago, 30 de agosto de 2006.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Convenio sobre las agencias de empleo privadas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 10-05-2000)

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 85

Fecha de adopción: 19-06-1997

Sujeto: **Política y promoción del empleo**

Estatus: Instrumento actualizado Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949;

Consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo;

Recordando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81.a reunión, 1994, consideró que la OIT debía proceder a revisar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Considerando que el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio;

Reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;

Recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos;

Reconociendo la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948; Recordando las disposiciones del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Convenio sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre la edad mínima, 1973, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, así como las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones adopten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión **agencia de empleo privada** designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

2. A efectos del presente Convenio, el término **trabajadores** comprende a los solicitantes de empleo.

3. A efectos del presente Convenio, la expresión **tratamiento de los datos personales de los trabajadores** designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.

2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.

3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.

4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá:

a) prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1;

b) excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus

disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.

5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente artículo, motivándolas debidamente.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.
2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.
3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.
2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) libertad sindical;
- b) negociación colectiva;
- c) salarios mínimos;
- d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) acceso a la formación;
- g) seguridad y salud en el trabajo;
- h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) la negociación colectiva;
- b) el salario mínimo;
- c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e) el acceso a la formación;
- f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:

- a) formular políticas de mercado de trabajo;
- b) utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.

3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:

a) con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;

b) con fines estadísticos.

4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Artículo 14

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

2. El control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.

3. Se deberían prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 15

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.

Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que haya entrado inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las

Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente Convenio, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso iure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Registro de Empresas de Servicios Transitorios

N°	Nombre E.S.T	Comuna	Oficina Registro	Mont o	N°Trab.
1	SERVCAL EST LTDA.(Registro:421)	0	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	250	3
2	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PASCAL Y ARANA	LA REINA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	250	0

	LIMITADA(Registro:434)				
3	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SECURITY SERVICIOS EST LTDA.(Registro:76)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	1
4	SOCIEDAD EN CAPACITACIÓN Y RECURSOS HUMANOS E.S.T. TRES VÍAS LIMITADA(Registro:256)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	84
5	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS EDGARDO MANUEL DINAMARCA ALEGRIA EIRL(Registro:135)	TALCAHUANO	ICT TALCAHUANO	250	0
6	SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS LTDA(Registro:72)	ARAUCO	ICT CURANILAHUE	250	42
7	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS EST CHILE LIMITADA(Registro:229)	SAN PEDRO DE LA PAZ	IPT CONCEPCION	250	0
8	AGNES WILKENDORF Y CÍA. EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:345)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	21
9	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS BAUSIS LTDA. (Registro:11)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	75
10	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS VITALINE LIMITADA(Registro:327)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	98
11	PARTIME EST S.A.(Registro:48)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	20
12	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS COSENZA S.A. (Registro:80)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	3
13	SERVICIOS TRANSITORIOS ALTA GESTION LTDA(Registro:51)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	36
14	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS,CAPACITACIÓN Y ASESORÍAS LIMITADA(Registro:132)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	39
15	MACCARENA SALOME PARRA FLORES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS IMAVAL EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LTDA.(Registro:173)	TOME	ICT TOME	250	0
16	FAST SUPPORT EST LTDA.(Registro:333)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	3
17	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS MANUEL VICENTE GUERRA MELAJ E.I.R.L.(Registro:200)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	14
18	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS VINCIT S.A. (Registro:370)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	0
19	SOCIEDAD ALBERTO MAGNO EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:236)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	30

20	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y CAPACITACIÓN HERNANDEZ Y HERNANDEZ LTDA. (Registro:251)	MEJILLONES	IPT ANTOFAGASTA	250	0
21	IRADE SERVICIOS TRANSITORIOS EST LIMITADA(Registro:250)	CONCEPCION	IPT CONCEPCION	250	72
22	SOCIEDAD YONKA SILVA FULL RETAIL EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:265)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	10
23	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS RODRIGUEZ Y CIA. LTDA.(Registro:366)	RANCAGUA	IPT RANCAGUA	250	0
24	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS WORK SERVICE LIMITADA(Registro:242)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	287	137
25	MORA Y GÓMEZ EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA(Registro:279)	ANTOFAGASTA	IPT ANTOFAGASTA	250	3
26	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ABUSLEME LIMITADA (Registro:321)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	11
27	SINERGY EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:40)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	347	242
28	EMPRESA NACIONAL DE SERVICIOS TRANSITORIOS INTEGRALES S.A. (Registro:364)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
29	SOLUCIONES E.S.T. S.A.(Registro:371)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	80
30	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS KATHERINE HELFMANN E.I.R.L(Registro:331)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	0
31	BOODYS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:401)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	27
32	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS BRIAL LIMITADA(Registro:298)	SAN PEDRO DE LA PAZ	IPT CONCEPCION	250	73
33	EST EL BELLOTO LTDA(Registro:285)	QUILPUE	ICT QUILPUE	250	1
34	MANTEVAS EMPRESA SERVICIOS TRANSITORIO LIMITADA(Registro:369)	ARAUCO	ICT CURANILAHUE	250	0
35	APOYO EMPRESARIAL EST LIMITADA(Registro:295)	VALPARAISO	IPT VALPARAISO	250	95
36	AGENCIA PRODUCCIONES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:413)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
37	BEST SOLUTIONS EST LTDA(Registro:414)	0	IPT SANTIAGO	250	0
38	EST PATRICIA CECILIA VIVAS BRAVO EIRL(Registro:415)	0	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	0
39	BURÓTEMPS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA. (Registro:12)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	258	108

40	INTERTECNO EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:104)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	290	140
41	TRESEX CONSULTORIA EST LTDA. (Registro:36)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	294	144
42	TRES GOLF SERVICIOS TRANSITORIOS S.A. (Registro:417)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
43	SAN VICENTE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA (Registro:329)	TALCAHUANO	ICT TALCAHUANO	250	45
44	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS CARMEN ADRIANADIAZ EIRL(Registro:297)	COPIAPO	IPT COPIAPO	250	9
45	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DANIEL ALEJANDRO FARFAN MUÑOZ E.I.R.L.(Registro:416)	LA SERENA	IPT LA SERENA	250	0
46	SERTRANVIC E.S.T. LTDA(Registro:418)	SAN JAVIER	IPT LINARES	250	0
47	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS QUEST EST LTDA. (Registro:174)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	290	140
48	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS CHILEACCION LTDA. (Registro:388)	0	IPT SANTIAGO	250	1
49	PRO- CONNECTION EMPRESA DE SERVICIOS TRANSIOTORIOS(Registro:420)	VITACURA	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	0
50	ALTERNATIVA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA. (Registro:294)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	422	493
51	LEONIDAS TAMBLAY POTESTAD SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS EIRL(Registro:162)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	72
52	SERV. DE ADM. DE PERSONAL CHILE EMPRESA SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:349)	VALPARAISO	IPT VALPARAISO	250	23
53	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS MICRODAT LTDA(Registro:61)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	27
54	SELECTIVA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:55)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	71
55	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS AGUILAR Y COMPAÑIA LIMITADA(Registro:34)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	287	137
56	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ECOLÍDER LIMITADA(Registro:167)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	2
57	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SELECT LTDA(Registro:41)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	570	985

58	PATRICIO JOFRE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA. (Registro:139)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	95
59	U Y M EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS COMPAÑIA LIMITADA(Registro:44)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	69
60	MANPOWER EMPRESA DE SERVICIOSTRANSITORIOS LTDA. (Registro:14)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	545	900
61	RECOURSE EST S.A.(Registro:38)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	369	315
62	FERCO SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA - FERCO E.S.T. LTDA. (Registro:120)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	61
63	EST AMBEKA CAROLA ARIAS EIRL(Registro:419)	MAIPU	ICT MAIPÚ	250	0
64	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS CONCRETAR PRODUCCIONES CRISTIAN GUTIERREZ MALDIFASSI EIRL(Registro:436)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	0
65	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LOGISTIC & SERVICE CHILE LTDA.(Registro:351)	COPIAPO	IPT COPIAPO	250	4
66	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS HUMAN-NET LTDA. (Registro:82)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	381	356
67	E.S.T. MARIA PAZ LOPEZ CIFUENTES E.I.R.L.(Registro:266)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	250	52
68	PCL SERVICIOS INTEGRALES EST S.A. (Registro:357)	VALPARAISO	IPT VALPARAISO	250	9
69	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PROACTIVA LIMITADA(Registro:225)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	47
70	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PUNTO AZUL LTDA(Registro:376)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	70
71	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS T&T S.A.(Registro:46)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	43
72	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS FIGUEROA Y COMPAÑIA LIMITADA(Registro:67)	SAN PEDRO DE LA PAZ	IPT CONCEPCION	250	96
73	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DE SELECCION Y SUMINISTRO DE PERSONAL LIMITADA(Registro:87)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	30
74	BACKGROUND EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA. (Registro:85)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	12
75	TOP PEOPLE CONSULTORES PROFESIONALES EMPRESA DE	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	58

	SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:138)				
76	SERVITRANS EST GRUPO NORTE S.A. (Registro:39)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	67
77	LINK E.S.T. S.A.(Registro:350)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	66
78	ADECCO EST SA(Registro:88)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	1157	2940
79	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS INFO2000 OUTSOURCING LIMITADA(Registro:121)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	22
80	GEPYS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA(Registro:50)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	624	1164
81	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SERVICIOS DE PERSONAL Y ADMINISTRACIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA (Registro:389)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	398	412
82	FUERZA LABORAL EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:245)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	315	172
83	E.S.T. GROW TEMPO LIMITADA(Registro:408)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
84	EMPRESA SERVICIOS TRANSITORIOS MUPOR LTDA.(Registro:337)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	8
85	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS TEAM-WORK EST LIMITADA(Registro:152)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	491	720
86	SERVICIOS HELPBANK S.A. E.S.T. (Registro:21)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	391	389
87	GO EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:231)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	328	191
88	EST PRIETO Y PRIETO LTDA. (Registro:65)	TALCA	IPT TALCA	250	11
89	CHILESUR E.S.T. LTDA.(Registro:43)	VALDIVIA	IPT VALDIVIA	341	220
90	SERVIMA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS E.I.R.L.(Registro:280)	TALCA	IPT TALCA	250	25
91	PERFIL EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:218)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	83
92	GESTION SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:411)	MAIPU	ICT MAIPÚ	250	0
93	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ANTONIETTI Y SALINAS LTDA(Registro:412)	TIL-TIL	ICT. NORTE CHACABUCO	250	12
94	SEGEAD E.S.T. LTDA.(Registro:397)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	0
95	EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS INTEGRA LIMITADA(Registro:68)	CONCEPCION	IPT CONCEPCION	250	96

96	DOMÍNGUEZ, DOMÍNGUEZ Y TEJOS, SERVICIOS INTEGRALES Y OFICIOS TRANSITORIOS S.A. E(Registro:257)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	14
97	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SODINA CHILE LIMITADA(Registro:317)	QUINTA NORMAL	ICT STGO PONIENTE	250	20
98	A & ING. LTDA. EST(Registro:107)	COPIAPO	IPT COPIAPO	250	97
99	GDA E.S.T. LTDA(Registro:160)	CHANARAL	IPT CHAÑARAL	250	39
100	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS VILLAGARCIA LTDA. (Registro:149)	HUASCO	IPT HUASCO (VALLENAR)	250	14
101	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS GUÍÑEZ SOTO LIMITADA(Registro:150)	HUASCO	IPT HUASCO (VALLENAR)	250	35
102	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS GSP LIMITADA(Registro:197)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	260	110
103	JDV LIMITADA E.S.T.(Registro:201)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	1
104	EFCO EST S.A.(Registro:276)	RECOLETA	ICT STGO NORTE	250	80
105	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LEMAR LIMITADA(Registro:432)	LA SERENA	IPT LA SERENA	250	0
106	TREVOR JOHN DRISCOLL EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS EIRL(Registro:423)	ARICA	IPT ARICA	250	0
107	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DAVID ALLENDES Y CIA. LTDA.(Registro:232)	COPIAPO	IPT COPIAPO	250	11
108	DEVELOPMENT AND TECHNOLOGY SERVICES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:248)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
109	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS LTDA. EST.(Registro:153)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	100
110	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PROCESUM LTDA. (Registro:110)	IQUIQUE	IPT IQUIQUE	250	28
111	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS RAYÚ LIMITADA(Registro:191)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	7
112	CONSULTORES EN SERVICIOS EMPRESARIALES INTER-NOS EST LIMITADA(Registro:57)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	7
113	WORKMATE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:63)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	93
114	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS TEMPOLAVORO LIMITADA(Registro:30)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	577	1008

115	CYGNUS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:146)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	292	142
116	ASESORIA Y SERVICIOS TRANSITORIOS A EMPRESAS ASTE EST LIMITADA(Registro:325)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	29
117	HB EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:145)	PUNTA ARENAS	IPT PUNTA ARENAS	250	9
118	SERVICIOS DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS LTDA. EST(Registro:114)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	250	21
119	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LUIS CARVAJAL E.I.R.L.(Registro:66)	TOCOPILLA	IPT TOCOPILLA	250	3
120	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ALEX FIGUEROA MARTINEZ EIRL(Registro:175)	ARAUCO	ICT CURANILAHUE	250	13
121	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PROVIDER LATINAMERICA LIMITADA(Registro:339)	QUINTA NORMAL	ICT STGO PONIENTE	250	22
122	DINAMICA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:169)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	32
123	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SAN CRISTOBAL LIMITADA(Registro:70)	CONCEPCION	IPT CONCEPCION	287	137
124	PROLINK EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:391)	0	ICT SANTIAGO SUR	250	94
125	E.S.T. MADISON CHILE E.I.R.L. (Registro:194)	ANTOFAGASTA	IPT ANTOFAGASTA	250	2
126	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS RAMY LIMITADA(Registro:205)	NACIMIENTO	IPT BIOBIO (LOS ANGELES)	250	0
127	EST EXPROTEMPO S.A(Registro:53)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	405	436
128	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS MACCARSI LIMITADA(Registro:196)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	250	81
129	SERVICIOS PROFESIONALES Y GESTIÓN INTEGRAL EST LIMITADA(Registro:143)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	270	120
130	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS MIGUEL MUÑOZ SALDAÑA Y COMPAÑIA LIMITADA(Registro:320)	CONCEPCION	IPT CONCEPCION	250	0
131	ATEND EMPRESA SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:263)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	3
132	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PARTNER CONSULTING LIMITADA(Registro:97)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	30
133	HUMAN CAPITAL EST LTDA.	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	35

3	(Registro:304)				
13 4	SERVICIOS PROFESIONALES EST LIMITADA(Registro:141)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	275	125
13 5	APLICA E.S.T. S.A.(Registro:23)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	419	481
13 6	RECURSOS HUMANOS E.S.T. CHILE S.A.(Registro:309)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	1291	3387
13 7	BRAYBEN EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:260)	CHIGUAYANTE	IPT CONCEPCION	303	155
13 8	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS CARLOS EDUARDO GUZMAN TORRES EIRL(Registro:440)	ARAUCO	ICT CURANILAHUE	250	0
13 9	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DE HOTELERÍA, BANQUETERÍA, RESTAURANTES Y RAMOS SIMILARES LIMITADA(Registro:254)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	365	300
14 0	ASESORIA Y GESTION INTEGRAL EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:19)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	262	112
14 1	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS MV HUMAN RESOURCES LIMITADA(Registro:407)	COQUIMBO	IPT COQUIMBO	250	2
14 2	GRAFTON RECRUITMENT E.S.T. S.A. (Registro:22)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	347	243
14 3	KIBERNUM EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS S.A.(Registro:126)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	38
14 4	INNOVAR EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:215)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	294	144
14 5	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS KAREM CHERVELLINO ARROYO E.I.R.L. L(Registro:301)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	8
14 6	A.T.C. INGENIEROS S.A. E.S.T. (Registro:115)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	314	171
14 7	NEXUM TEMPORARY SERVICES EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:100)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	259	109
14 8	IMPROVE EST LTDA.(Registro:79)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	94
14 9	NICOLAS OSVALDO PENA MIRANDA E.S.T, E.I.R.L(Registro:261)	ANTOFAGASTA	IPT ANTOFAGASTA	250	5
15 0	TMF EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:224)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	5
15 1	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SOLUCIONES TEMPORALES S.A.(Registro:163)	VITACURA	ICT. SANTIAGO ORIENTE	546	906
15 2	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DI MAGNA LTDA. (Registro:274)	LA CALERA	IPT QUILLOTA	250	14

15 3	SERPROTEMP EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S.A. S.A.(Registro:58)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	325	187
15 4	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SERVY TECH S.A. (Registro:347)	NUNOA	ICT PROVIDENCIA	250	2
15 5	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS EDAL LTDA. (E.S.T.) (Registro:102)	TALCAHUANO	ICT TALCAHUANO	250	54
15 6	RAMOS ADMINISTRACION Y LOGISTICA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:240)	COPIAPO	IPT COPIAPO	250	23
15 7	DMD EST PERSONAS LTDA. (Registro:444)	CURICO	IPT CURICO	250	1
15 8	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SAN SEBASTIAN(Registro:101)	TALCAHUANO	ICT TALCAHUANO	250	73
15 9	SERVITRAT EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:234)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	98
16 0	ACRITECH E S T LTDA(Registro:438)	PEDRO AGUIRRE CERDA	ICT SANTIAGO SUR	250	25
16 1	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS GLOBAL CATALOG LTDA.(Registro:441)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	0
16 2	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ESERT LTDA. (Registro:395)	SAN MIGUEL	ICT SANTIAGO SUR	250	17
16 3	XINERGIA LABORAL SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:230)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	399	414
16 4	E.S.T. EXPROSERVICIOS S.A. (Registro:356)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	457	608
16 5	MECAMIN E.S.T LTDA(Registro:252)	ANTOFAGASTA	IPT ANTOFAGASTA	250	92
16 6	SERVICIOS TEMPORALES EST LTDA. (Registro:235)	LA CISTERNA	ICT SANTIAGO SUR	316	173
16 7	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS REMIL LIMITADA(Registro:442)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	0
16 8	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL LIMITADA(Registro:108)	CONCEPCION	IPT CONCEPCION	250	36
16 9	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ALMAR LIMITADA(Registro:78)	CURICO	IPT CURICO	250	15
17 0	E.S.T.CONTRATACION DE PERSONAL EXTERNO MARK OUTSOURCING LIMITADA(Registro:293)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	1
17 1	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS CARLOS GALVEZ E.I.R.L(Registro:311)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	28

17 2	MTO EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.(Registro:443)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
17 3	EMPRESA METROPOLITANA DE SERVICIOS INTEGRALES LTDA. (Registro:130)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	264	114
17 4	FIRST EST E.I.R.L(Registro:272)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	34
17 5	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS D &H LIMITADA (Registro:284)	LAS CONDES	ICT. SANTIAGO ORIENTE	250	9
17 6	CDO SERVICIOS EMPRESARIALES S.A. E.S.T.(Registro:92)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	336	206
17 7	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS JOEL ROSALES GUZMÁN(Registro:89)	LOS ANGELES	IPT BIOBIO (LOS ANGELES)	250	76
17 8	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS JOB SERVICE LIMITADA(Registro:103)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
17 9	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS SOLUCIONES EN ADMINISTRACION DE PERSONAL SA(Registro:35)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	4
18 0	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS NAHUEBUTA LIMITADA(Registro:310)	CONTULMO	IPT ARAUCO (LEBU)	250	0
18 1	ISS OFICCE SUPPORT LTDA(Registro:75)	CONCEPCION	IPT CONCEPCION	250	52
18 2	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS WORK VISION LIMITADA(Registro:155)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	63
18 3	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LOS BOLDOS LTDA(Registro:330)	ARAUCO	ICT CURANILAHUE	250	25
18 4	M&S EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:212)	SAN BERNARDO	IPT MAIPO (SAN BERNARDO)	250	95
18 5	TGE EMPRESAS SERVICIOS TRANSITORIOS EST LIMITADA(Registro:449)	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	250	0
18 6	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS PERSONNEL WORKING LIMITADA(Registro:450)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
18 7	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS APOYO INTEGRAL LTDA.(Registro:239)	COPIAPO	IPT COPIAPO	250	0
18 8	EDUARDO TAPIA TAPIA SERVICIOS TRANSITORIO E.I.R.L(Registro:405)	CHANARAL	IPT CHAÑARAL	250	6
18 9	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LARRAIN Y COMPAÑIA LIMITADA(Registro:203)	CHIGUAYANTE	IPT CONCEPCION	250	24

19 0	SERVICIOS DE APOYO A EMPRESAS EST LTDA.(Registro:154)	NUNOA	ICT SANTIAGO SUR ORIENTE	250	8
19 1	EMSI EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA(Registro:359)	TALCA	IPT TALCA	280	130
19 2	EST EN TERMINACION GRAFICA Y SERVICIOS LTDA.(Registro:445)	MAIPU	ICT MAIPÚ	250	0
19 3	SERVICIOS DE PERSONAL ALTAPROMOCIÓN EST LIMITADA(Registro:247)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	0
19 4	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS ENLACE LIMITADA(Registro:409)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	21
19 5	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS NEW TIME LTDA. (Registro:439)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	250	55
19 6	G.P.S. EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LIMITADA(Registro:307)	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	335	201
19 7	STOM E.S.T LTDA.(Registro:446)	QUILICURA	ICT. NORTE CHACABUCO	250	34