

MENSAJE DE SU EXCELENCIA EL
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
CON EL QUE INICIA UN PROYECTO
DE LEY SOBRE TRABAJO EN
RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN, Y
QUE REGULA EL FUNCIONAMIENTO
DE EMPRESAS DE SERVICIOS
TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE
TRABAJO DE SERVICIOS
TRANSITORIOS
(2943-13)

0Honorable Senado:

1

2En uso de mis facultades constitucionales, vengo en someter a consideración de esa H. Corporación, el siguiente proyecto de ley mediante el cual se regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, con el objeto de dotar de un marco jurídico adecuado al proceso de suministro de trabajadores temporales a las empresas.

a.

b. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.

3

4Acogiendo la petición unánime que en su oportunidad formulara la Comisión de Trabajo y Previsión Social de esa Cámara Alta durante el proceso de aprobación de la Ley N° 19.759 (reforma laboral) en orden a desagregar esta iniciativa sobre trabajo temporal, con este proyecto el Gobierno no hace más que reingresar esta iniciativa como un texto independiente.

5

6Por ello, gran parte de las normas contenidas en él, ya han sido discutidas en diversas instancias del proceso legislativo. Pero se incorporaron en esta oportunidad aquellas adiciones que contribuyeron a una más adecuada y completa regulación de esta importante materia.

7

8La propuesta normativa permitirá legislar con mayor cautela,

detenimiento y precisión, una materia que exige, por su naturaleza y especiales características, un análisis pormenorizado.

9

10Especial mención merece al respecto la sistematización de la normativa sobre subcontratación y suministro de trabajadores en un mismo capítulo.

11

12Asimismo, en el proyecto se amplían los supuestos que autorizan la celebración de un contrato de trabajo transitorio, extendiéndolo, según se precisa en el artículo 152P, a todos los casos de suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios.

13

14Por su parte, y en relación con las prohibiciones para celebrar estos contratos transitorios, estas últimas, de conformidad con el artículo 152 R del proyecto, se extienden no sólo el reemplazo de los trabajadores en huelga, y la de quienes tengan facultad de representación de la empresa usuaria, sino que también prohíbe la contratación de trabajadores transitorios para la realización de actividades y trabajos peligrosos.

15

16Finalmente, y en relación con algunos derechos reconocidos en la legislación laboral, el proyecto adecua su ejercicio a la especial modalidad de trabajo que supone el suministro de trabajadores temporales. Es así como, por tratarse de contratos temporales, generalmente de corta duración, el art. 152 U considera un sistema de salario consolidado, análogo al regulado en el art. 44 inc. 4º del Código del Trabajo para los contratos de una duración de treinta días o menos, salvo lo que corresponda pagarse por feriados, derecho este último que se garantiza en la forma prevista en el art. 152 V del Proyecto.

c.

d. **LOS FUNDAMENTOS DEL PROYECTO. La utilidad y necesidad de regular la actividad de las Empresas de Servicios Transitorios.**

17El imperativo de normar adecuadamente la actividad de las Empresas de Servicios Transitorios, nace a partir de la constatación empírica de que las empresas han comenzado a proveerse crecientemente de mano de obra a través de terceros, ya sean empresas o personas, que ponen a disposición de aquellas trabajadores contratados por éstos.

18

19De esta forma, la relación de subordinación y dependencia, esenciales para que se configure el vínculo laboral, se estructura en estos casos respecto de un empresario distinto del empleador formal, dando nacimiento en este contexto a relaciones no reguladas actualmente en nuestra legislación laboral.

20

21Estas prácticas, que en muchos casos se han prestado para la comisión de abusos, requieren urgentemente de un marco jurídico que combine la necesaria flexibilización de las relaciones laborales que demanda un mercado del trabajo moderno, con los adecuados resguardos que eviten, sin embargo, su precarización.

22

23Cabe señalar, asimismo, que no obstante que las prácticas precedentemente descritas, se encuentran bastante extendidas en las empresas nacionales, circunstancia permanentemente constatada por la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, no ha sido posible determinar con absoluta exactitud la magnitud de esta forma de empleo, atendido que se trata de una figura al margen de la ley, y cuyo desarrollo en buena parte, se produce en condiciones de informalidad.

24

25Sin perjuicio de lo anterior, la Empresas de Servicios Transitorios que funcionan formalmente como tales, según cifras de la propia asociación gremial que las agrupa, son más de ciento cincuenta, y el número de trabajadores suministrados, según la ENCLA de 1999, corresponde al 6,4 % del empleo subordinado en las empresas comprendidas en dicho

estudio, lo que equivale, en una proyección nacional, a 240.000 trabajadores aproximadamente.

26

27Para incorporar a nuestra legislación esta nueva modalidad de contratación mediante el presente proyecto de ley, se ha tenido en cuenta que, en ciertos casos calificados, pero de frecuente ocurrencia en las empresas, es conveniente para éstas últimas disponer de mano de obra temporal, a fin de enfrentar los distintos eventos de la producción, sin que se configure, sin embargo, un contrato de trabajo con el empleado que viene a cubrir tales eventos, quien mantiene una relación laboral con la empresa que provee sus servicios.

28

29En este contexto, la normativa propuesta busca limitar los riesgos inherentes a la ampliación de la actividad empresarial, o a la realización de nuevos proyectos o inversiones, ajustando las plantillas a las distintas etapas que supone su implementación.

30

31Al respecto, cabe señalar que el presente proyecto de ley favorece la formalización de relaciones laborales que hoy discurren al margen de las normas protectoras del Código del Trabajo y de la Seguridad Social, sea porque se configuran como prestaciones de servicios a honorarios, a pesar de su carácter estrictamente laboral, sea porque no se ha escriturado el respectivo contrato de trabajo. Ambas situaciones tienen significativa incidencia en el suministro de trabajadores.

32

33Asimismo, en los casos en que los trabajadores suministrados cuentan con un contrato de trabajo, este se celebra con la empresa suministradora, la que nuestro actual ordenamiento, no permite caracterizarla como empleadora.

34

35El proyecto que someto a vuestra consideración contiene, además, diversos instrumentos legales

destinados a garantizar que el suministro de trabajadores se canalice de forma tal que, a la vez de ser un instrumento de adaptabilidad de las empresas, cumpla la función de proteger eficazmente a todos quienes presten servicios para terceras empresas. Entre otras medidas se delimita la subcontratación regulada en el art. 64 y 64 bis del Código del Trabajo, exclusivamente a la ejecución de obras o servicios por cuenta y riesgo del contratista, excluyéndose de esta figura la subcontratación de mano de obra, práctica esta última que se ha utilizado profusamente ante la ausencia de normativa que permita el suministro de trabajadores, con evidente desmedro de los derechos de los trabajadores.

36

Establecimiento de presunciones legales a favor de los trabajadores transitorios.

37

38 Por su parte, todo suministro de trabajadores se debe ajustar a las normas que se establecen en el Proyecto. Para ello se establece, además de las sanciones que en cada caso procedan, una presunción de derecho que la relación laboral se configura con la empresa usuaria cuando se vulnere el régimen de contratación transitorio previsto en la regulación que se propone. Ello es la consecuencia jurídica de apartarse del régimen de excepción que constituye el suministro de trabajadores, lo que supone la aplicación del régimen laboral común que define como empleador a quién recibe la prestación de los servicios, en directa alusión al principio de la primacía de la realidad.

39

Especial protección a la mujer trabajadora.

40

41 Especial mención merece al respecto el impacto que la regulación propuesta tendrá en la contratación de trabajadoras y en la formalización de las relaciones laborales de aquellas trabajadoras que, prestando

servicios de naturaleza laboral, están en la práctica, al margen de la aplicación de las normas del trabajo y de seguridad social.

42

43La promoción del empleo a través de las Empresas de Servicios Transitorios supone privilegiar el acceso al trabajo mediante contratos de corta duración de cuya extinción la trabajadora tiene conocimiento anticipado.

44

45En este marco, el fuero maternal no se compatibiliza con los servicios prestados a través de las Empresas de Servicios Transitorios. La exclusión del fuero maternal del régimen jurídico de los servicios transitorios, entonces, es consecuencia necesaria del suministro de trabajadores, que sólo se autoriza ante la concurrencia de ciertas circunstancias temporales y por determinados plazos máximos.

46

47Sin perjuicio de ello, salvo la garantía del fuero, las demás normas laborales sobre protección a la maternidad incluidas en el Código del Trabajo, son aplicables a las trabajadoras transitorias, lo mismo que el derecho a prestaciones familiares y a subsidio maternal en el caso que cumplan los requisitos generales para su procedencia.

48

El carácter excepcional de la contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Transitorios.

49

50El presente proyecto de ley regula el suministro de trabajadores a través de las Empresas de Servicios Transitorios, entendiéndola como una figura de excepción.

51

52De esta manera, la iniciativa sometida a consideración propone que la única forma en que la empresa privada puede acceder a la intermediación en el mercado de trabajo, es a través del régimen que se establece en el presente proyecto, ello en el convencimiento que le asiste a este Poder Colegislator, en

orden a que con un adecuado marco regulatorio se favorecerán notoriamente las posibilidades de empleo de los trabajadores actualmente desocupados.

53

Se trata de una regulación que favorece a trabajadores "atípicos" como son los denominados "temporeros", de la tercera edad y los discapacitados.

54

55La regulación contenida en la presente iniciativa beneficia, además, a un conjunto de trabajadores "atípicos", que requieren de la especial protección y tutela de la norma laboral, aplicadas a formas de contratación no reguladas en nuestra legislación.

56

57Particular tratamiento da el proyecto a la contratación de trabajadores agrícolas de temporada, y a aquellos con especial necesidad de fomento del empleo como los trabajadores que en razón de su edad ven dificultadas sus posibilidades de acceder o mantenerse en el mercado del trabajo, y los trabajadores con discapacidad. Para propiciar la contratación de trabajadores agrícolas de temporada, el proyecto exige una garantía menor para las Empresas de Servicios Transitorios. A aquellos trabajadores que en razón de su edad sufren el desempleo, y de los trabajadores con discapacidad, el proyecto los excluye del cómputo a los efectos de determinar la garantía por parte de la Empresa de Servicios Transitorios que los contrate. Respecto de los trabajadores con discapacidad, además, se permite renovar su contratación temporal.

58

59Finalmente, cabe señalar que para propiciar la contratación de los aludidos colectivos, la iniciativa considera menores requisitos para las Empresas de Servicios Transitorios y permite su contratación por períodos superiores a los autorizados en el régimen general.

60

La regulación propuesta recoge lo dispuesto en los Tratados Internacionales suscritos por Chile, como el Convenio N° 181, de la OIT.

61

62En la elaboración de este Proyecto se han tenido en consideración, además de nuestra realidad, la regulación que otros países han hecho de esta materia, incluidos algunos de nuestro continente, y en particular el Convenio N°181 que la OIT adoptó en 1997 sobre agencias privadas de empleo.

63

64Asimismo, cabe hacer presente que en el proceso de elaboración de esta iniciativa legislativa se ha tenido especialmente en consideración, la evolución sobre la materia en la legislación comparada, el objeto de las instituciones que configuran su contenido, sus principales problemas de aplicación y las soluciones previstas en los diversos países.

65

66Especial preocupación se ha tenido con el propósito de que la regulación sometida a consideración de ese H. Congreso, resulte plenamente compatible y armónica con nuestro sistema de relaciones laborales, aprovechando la experiencia y limitando los riesgos que impone una regulación en este orden de materias.

e.

f. contenido del proyecto.

67

68El contenido del Proyecto sometido a tramitación legislativa se estructura sobre los siguientes aspectos fundamentales:

69

Adecuaciones formales.

70

71En lo formal, el proyecto en comento agrega un nuevo capítulo V al título II del libro I del Código del Trabajo, capítulo que en su párrafo primero se encarga de regular el trabajo en régimen de subcontratación, y en el segundo, el suministro temporal de trabajadores a través de las Empresas de Servicios Transitorios.

72

73La inserción de ambas modalidades contractuales en el título II del libro I del Código del Trabajo, relativo a los contratos especiales, apunta a una mejor sistematización de las instituciones en el aludido cuerpo legal, pues la subcontratación y el suministro de trabajadores comparten características propias de las relaciones triangulares de trabajo. Estas formas de contratación especial y excepcional, deben regularse considerando sus particularidades, y en lo no regulado especialmente le serán aplicables las normas laborales de la legislación común.

74

Concepto de subcontratación.

75

76El proyecto en comento llena un vacío en la actual regulación, al incluir una definición del trabajo en régimen subcontratación, lo que contribuye a dar una mayor certeza a este tipo de relaciones laborales.

77

78El régimen de subcontratación se define en el proyecto como aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo, con sus propios elementos y con trabajadores bajo su dependencia, por una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena.

79

El régimen de las Empresas de Servicios Transitorios.

80

81El proyecto define al respecto tres conceptos de enorme utilidad.

82

Empresa de Servicios Transitorios.

83

84Se la define 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 éstas últimas, tareas de carácter

transitorio u ocasional, como
asimismo, su selección y
capacitación.

85

Usuaría.

86

87Por usuaria, el proyecto entiende a toda persona, natural o jurídica, que contrata con una empresa de servicios transitorios, el suministro de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales.

88

Trabajador transitorio.

89

90Finalmente, el proyecto define al trabajador transitorio. Este es todo trabajador contratado por una Empresa de Servicios Transitorios para ser puesto a disposición de una empresa usuaria, en virtud de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

91

Carácter excepcional del contrato de trabajo de servicios transitorios.

92

93El Proyecto propone que el contrato de trabajo de servicios transitorios, debe tener un carácter excepcional, pudiendo sólo celebrarse cuando concurren determinadas circunstancias en la empresa usuaria de los servicios del trabajador, tales como la necesidad de proveer reemplazos transitorios de trabajadores, fluctuaciones temporales de la producción o de la comercialización de productos, o la realización de actividades o proyectos temporales y extraordinarios de la empresa. También se considera esta modalidad de provisión de recursos humanos para la fase de instalación de una empresa nueva o para la ampliación de una ya existente.

94

Responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena.

95

96El proyecto considera no sólo las relaciones entre la empresa de servicios transitorios y el trabajador, sino también los derechos y obligaciones que comprometen a la empresa que sin ser empleadora, utiliza los servicios de los trabajadores transitorios.

97

98La relación laboral que se configura entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios, hace a esta última responsable del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato del trabajo. Sin perjuicio de ello, y en consideración que es una tercera empresa usuaria de los servicios del trabajador suministrado, la que ejerce facultades propias del poder de dirección sobre este como organizar y dirigir el trabajo, el texto propuesto le atribuye a esta última la responsabilidad principal y directa por el cumplimiento de las obligaciones de protección y prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

99

100Se propone asimismo, un régimen de responsabilidad subsidiario, análogo al establecido sobre trabajo en régimen de subcontratación que incluye el proyecto, en virtud del cual, la usuaria será responsable subsidiaria de las obligaciones laborales y previsionales que pesan sobre la Empresa de Servicios Transitorios en su calidad de empleadora del trabajador transitorio.

101

102El dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responde de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, bajo las condiciones que la misma iniciativa indica.

103

104En los mismos términos, el contratista resulta subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

105

Función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

106

107Con el fin de garantizar una eficiente fiscalización del cumplimiento de las normas que

regulan el sistema propuesto, el proyecto de ley en análisis, entrega la fiscalización de las mismas en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios, a la Dirección del Trabajo.

108

109Entre dichas facultades, se entiende incorporada la de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato trabajo de servicios transitorios; la identificación de las partes de la relación laboral y de la usuaria; y las conductas fraudulentas en las que incurrieren.

110

111No obstante, 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, el proyecto señala que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

112

Limitaciones para las Empresas de Servicios Transitorios.

113

114Por otra parte, el proyecto establece que las Empresas de Servicios Transitorios no pueden 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.

115

116La infracción a dicha prohibición se sanciona drásticamente con la cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 20 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

117

118La empresa puede pedir reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a ésta solicitud es reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva, previa consignación de la

mitad de la multa aplicada, en caso que corresponda.

119

La constitución de garantías de cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

120

121Considerando que en el suministro de personal a terceras empresas está involucrada la persona del trabajador y su dignidad, esta propuesta normativa impone garantías que aseguren el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales involucradas, mecanismo, por lo demás, que ha sido adoptado por la mayoría de las legislaciones que admiten el funcionamiento de estas empresas en el mercado de trabajo, a fin de garantizar la seriedad y solvencia de estas últimas.

122

123Con este propósito, el proyecto dispone que toda Empresa de Servicios Transitorios debe constituir, a nombre de la Dirección del Trabajo, una garantía permanente, cuyo monto mínimo debe ser de 500 Unidades de Fomento, aumentado en 1 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores, 0.7 Unidad de Fomento por sobre 150 trabajadores y 0.3 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

124

125La aludida garantía está destinada específicamente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por estos en las empresas usuarias, como asimismo de las multas que se le apliquen por infracción a las normas laborales.

126

127El monto de la garantía se determinará cada tres meses, considerando el número total de trabajadores transitorios contratados por la empresa en el año anterior.

128

129La garantía debe constituirse a través de una boleta de garantía a nombre de la Dirección del Trabajo,

la que deberá ser renovable y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días.

130

131La Dirección del Trabajo será la encargada de fiscalizar que las empresas de servicios transitorios cumplan con la constitución y mantenimiento de la garantía.

132

El registro de Empresas de Servicios Transitorios ante la Dirección Trabajo.

133

134Como condición de ejercicio de esta actividad, el proyecto establece que las Empresas de Servicios Transitorios deben inscribirse en un Registro Especial que debe llevar la Dirección del Trabajo.

135

136El proyecto regula el procedimiento de inscripción. Al respecto, considera varias etapas.

137

138En primer lugar, la empresa debe presentar una solicitud la que debe contener los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales.

139

140En segundo lugar, presentada la solicitud, la Dirección del Trabajo debe aceptar el registro o rechazarlo mediante resolución fundada, dentro de los 60 días siguientes a la fecha de presentación. Si la Dirección del Trabajo no se pronuncia dentro de dicho plazo, la solicitud se entiende aprobada.

141

142No obstante, si la Dirección del Trabajo requiere información o antecedentes adicionales para pronunciarse, en ese caso, el plazo se suspende y se reanuda cuando el solicitante haya dado cumplimiento a dicho trámite, adjuntando por escrito los documentos requeridos.

143

144En tercer lugar, la empresa afectada por la resolución que rechace la solicitud de inscripción, puede solicitar su reposición ante el Director del Trabajo, quien debe

pronunciarse dentro de quinto día, y de cuya resolución negativa puede reclamarse ante la Corte de Apelaciones respectiva.

145

146Finalmente, se encuentra la etapa propiamente de inscripción, tras lo cual, la empresa debe constituir la garantía precedentemente descrita que asegure el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

147

Sanciones a cesión de trabajadores que no se ajuste al régimen previsto en el proyecto.

148

149El proyecto tipifica, además, la cesión fraudulenta e ilegal de trabajadores a fin de evitar toda forma de suministro laboral que no se ajuste al régimen especial que se propone y regula, y particularmente evitar y sancionar el encubrimiento de relaciones de trabajo permanentes entre el trabajador suministrado y la usuaria.

150

151Tales conductas, así como la contratación con empresas que ofrezcan el suministro de trabajadores y no estén registradas o sean ilegales, son castigadas en el texto propuesto con la presunción de derecho de que la relación laboral se ha configurado entre el trabajador y la empresa usuaria, ello sin perjuicio de las sanciones administrativas que se contemplan.

152

153El mismo efecto tiene en el proyecto la falta de contrato de provisión y la contratación de trabajadores transitorios para ocuparlos en aquellos supuestos expresamente excluidos de esta forma de contratación.

154

155En consecuencia, y por los motivos expuestos en el presente mensaje, tengo el honor de someter a vuestra consideración, para ser tratado en la actual Legislatura Extraordinaria de Sesiones del H. Congreso Nacional, el siguiente

156

157

P R O Y E C T O D E L E Y:

158

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

160

161Artículo 2º.- Agrégase al título II del libro I del Código de Trabajo, el siguiente Capítulo V:

162

163

164

165"CAPITULO V

166DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION Y DEL SUMINISTRO TEMPORAL DE TRABAJADORES

167

168PARRAFO 1º

169

170DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION

171

Artículo 152 A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado en adelante contratista o subcontratista, cuando éste, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo, con sus propios elementos y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena.

172

173 No es trabajo en régimen de subcontratación aquel que realice el trabajador personalmente en condiciones de subordinación o dependencia respecto del dueño de la obra, empresa o faena o aquel en que el trabajador es puesto a disposición de ésta por un intermediario, sin ajustarse a las normas del párrafo siguiente. En ambos casos se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena.

174

175 Artículo 152 B.- El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones que correspondan, por término de la relación laboral. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

176

177 En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

178

179 El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos.

180

181 En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán

estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

182

183 **Artículo 152 C.-** El dueño de la obra, empresa o faena, 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 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.

184

185 En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo precedente, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquel, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuare la mencionada retención, el que la hiciere estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

186

187 En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

188

189 El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

190

191 La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, de las infracciones a la legislación laboral o 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.

192

193 **Artículo 152 D.-** El dueño de la obra, empresa o faena deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar en sus faenas la protección a los trabajadores en régimen de subcontratación en conformidad a lo establecido en el Título I del Libro II del presente Código. Sin perjuicio de las responsabilidades de la empresa contratista, el dueño de la obra, empresa o faena podrá ser fiscalizado en relación con dicha protección y sancionado si no la garantiza adecuadamente.

194

195 **Artículo 152 E.-** Sin perjuicio de los derechos que respecto del dueño de la obra, empresa o faena se reconocen en este párrafo al trabajador en régimen de

subcontratación, este gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

196

197

198PARRAFO 2º

199

200**DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS, DEL CONTRATO DE PROVISION Y DEL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

201

202 **Artículo 152 F.-** Para los fines de éste Código, se entiende por:

203

204 **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 éstas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo su selección y capacitación.

205

206 **b) Usuaría:** Toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, el suministro de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 152 P de este Código.

207

208 **c) Trabajador Transitorio:** Todo trabajador contratado por una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una empresa usuaria, en virtud de un contrato de trabajo de servicios transitorios, celebrado en los términos de este párrafo.

209

210 **Artículo 152 G.-** La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este capítulo en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios.

211

212 Se entenderá incorporada entre sus facultades, la de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios; la identificación de las partes de la relación laboral y de la usuaria; y las conductas fraudulentas en las que incurrieren.

213

214 **Artículo 152 H.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, 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.

215

216

217De las Empresas de Servicios Transitorios

218

219 **Artículo 152 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.

220

221 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 20 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

222

223 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 ésta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva, previa consignación de la mitad de la multa aplicada, en caso que correspondiere.

224

225 **Artículo 152 J.-** Toda Empresa de Servicios Transitorios deberá constituir, a nombre de la Dirección del Trabajo, una garantía permanente, cuyo monto será de 500 Unidades de Fomento, aumentada en 1 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.

226

227 El monto de la garantía se determinara cada tres meses, considerado el numero de trabajadores transitorios que se encuentre contratados en dicho momento.

228

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

230

231 La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, 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.

232

233 La Dirección del Trabajo fiscalizará que las empresas de servicios transitorios cumplan con la constitución y mantenimiento de la garantía referida en este artículo.

234

235 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.

236

237 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 fundada del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

238

239 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.

240

241 **Artículo 152 K.-** La Dirección del Trabajo llevará un registro especial en el que deberán inscribirse las Empresas de Servicios Transitorios. Al solicitar su inscripción, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales.

242

243 Presentada la solicitud, la Dirección del Trabajo deberá aceptar el registro o rechazarlo mediante resolución fundada, dentro de los 60 días siguientes a la fecha de presentación. Si la Dirección del Trabajo no se pronunciare dentro de dicho plazo, la solicitud se entenderá aprobada.

244

245 Si presentada la solicitud, la Dirección del Trabajo requiere información o antecedentes adicionales para pronunciarse, el plazo se suspenderá y se reanudará cuando el solicitante haya dado cumplimiento a dicho trámite, adjuntando por escrito los documentos requeridos. La empresa afectada por la resolución que rechace la solicitud de inscripción, podrá solicitar su reposición ante el Director del Trabajo que deberá pronunciarse dentro de quinto día.

246

247 En contra de la resolución del Director del Trabajo que rechace la reposición, podrá reclamarse dentro de quinto día de notificada la resolución ante la Corte de Apelaciones respectiva.

248

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

250

251 **Artículo 152 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 80 a 500 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, previa consignación de un 50% del monto de la multa aplicada.

252

253 **Artículo 152 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:

254

255

256 a) Por no mantener vigente la garantía a que
se refiere el artículo 152 J, o disminuir su monto por debajo
del mínimo legal exigido, sin actualizarla dentro del plazo
de diez días, contados desde que la Dirección del Trabajo
notifique el respectivo requerimiento.

257

258 b) Por incumplimientos graves y reiterados
de la legislación laboral o previsional.

259

260 c) Por infracción a lo dispuesto en el
artículo 152 I, en el caso a que se refiere dicha norma.

261

262 d) Por quiebra de la empresa de servicios
transitorios.

263

264 Para los efectos de la letra b) 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. Asimismo, se considerarán graves todas aquellas
infracciones que, atendido la materia involucrada y el número
de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el
ejercicio de los derechos establecidos en las leyes
laborales. Con todo, serán consideradas siempre como
infracciones graves, las de 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.

265

266 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 cinco días ante la Corte de
Apelaciones respectiva.

267

268

269 Del contrato de provisión de trabajadores transitorios

270

271 **Artículo 152 N.-** La provisión de
trabajadores transitorios a una usuaria por una empresa de
servicios transitorios, deberá constar por escrito en un
contrato de provisión de trabajadores transitorios, el que
deberá indicar las áreas específicas de la usuaria que serán
objeto de la provisión.

272

273 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 al o los representantes legales.

274

275 La falta de contrato escrito de provisión de trabajadores transitorios, hará presumir de derecho que el trabajador suministrado fue contratado con carácter indefinido por la usuaria, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiere aplicar conforme a este Código.

276

277

278 Del contrato de trabajo de trabajadores transitorios

279

280 **Artículo 152 Ñ.-** El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador transitorio y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquel a ejecutar labores específicas para un usuario de aquélla, y la empresa a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido, bajo las condiciones establecidas en este Código.

281

282 El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá escriturarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador y en él se indicará especialmente las labores que efectuará el trabajador para la usuaria. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de las 48 horas de iniciada la prestación de servicios.

283

284 Una copia del contrato respectivo, deberá ser enviada a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su escrituración, la que mantendrá para este efecto un registro especial de contratos de trabajo de servicios transitorios. Asimismo, una copia del mismo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

285

286 En ningún caso, la Empresa de Servicios Transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador transitorio, ya sea por concepto de capacitación o de su suministro en una empresa usuaria.

287

288 **Artículo 152 O.-** El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito, y deberá contener a lo menos las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código, la causa que justifica la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, y la individualización de la usuaria.

289

290 **Artículo 152 P.-** Podrá celebrarse un contrato de trabajo transitorio cuando en la usuaria se den las siguientes circunstancias:

291

292 **a)** Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por causales tales como licencia médica, descansos de maternidad y feriados.

293

294 **b)** Servicios que por su naturaleza son
transitorios, tales como aquellos derivados de organización
de congresos, conferencias, ferias, exposiciones y otros
eventos extraordinarios.

295

296 **c)** Proyectos nuevos y específicos de la
usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones,
la ampliación de las existentes, o expansión a nuevos
mercados.

297

298 **d)** Período de inicio de actividades en
empresas nuevas, el que no podrá exceder de 180 días contados
desde la suscripción del primer contrato de trabajo,
cualquiera sea el tipo de éste.

299

300 **Artículo 152 Q.-** El plazo del contrato de
trabajo de servicios transitorios, deberá ajustarse a las
siguientes normas:

301

302 En el caso señalado en la letra a) del
artículo anterior, el servicio prestado por el trabajador
transitorio podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia
del trabajador por la suspensión del contrato o de la
obligación de prestar servicios, según sea el caso.

303

304 En los casos señalados en las letras b) y c)
del artículo anterior, estos no podrán exceder de 180 días,
no siendo susceptible de renovación. En el caso de la letra
d), el plazo del contrato deberá ajustarse al período máximo
que establece dicha norma.

305

306 No se aplicará a este contrato de trabajo lo
dispuesto en el art. 159 N° 4, excepto en el caso de
continuar el trabajador prestando servicios después de
expirado el plazo del contrato, caso en el cual este se
transforma en uno de duración indefinida, pasando a ser
empleador la empresa usuaria, contándose la antigüedad del
trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha
del inicio de la prestación de servicios.

307

308 **Artículo 152 R.-** Sin perjuicio de lo
señalado en el artículo 152 P, no se podrán contratar
trabajadores transitorios en los siguientes casos:

309

310 **a)** Para sustituir a trabajadores en huelga
en la empresa usuaria;

311

312 **b)** Para la realización de las actividades y
trabajos considerados especialmente peligrosos para la
seguridad o la salud de los trabajadores suministrados.

313

314 **c)** Para realizar tareas en las cuales se
tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los
gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

315

316 La contravención a lo dispuesto en este
artículo, excluirá a la usuaria de la aplicación de las

normas del presente Título y se presumirá de derecho que el trabajador fue contratado como dependiente de aquélla por tiempo indefinido, sujetándose a las normas generales de este Código.

317

318 Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa ascendente a 10 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado.

319

320 **Artículo 152 S.-** Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a los previstos en el artículo 152 P, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, presumiéndose de derecho que el trabajador transitorio fue contratado como dependiente de la usuaria, por tiempo indefinido, sin perjuicio de las demás sanciones que corresponda.

321

322 **Artículo 152 T.-** A las trabajadoras que celebren un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios en los términos establecidos en este párrafo, no se les aplicará el fuero establecido en el artículo 201 de este Código.

323

324 **Artículo 152 U.-** En la remuneración convenida, se considerará incluido todo pago por concepto de gratificación legal, desahucio o indemnización por años de servicios y cualquier otro que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo el pago de la compensación del feriado establecido en el artículo siguiente.

325

326 **Artículo 152 V.-** El trabajador transitorio 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.

327

328 Cada nuevo período de doce meses contados desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador transitorio tendrá derecho a ésta.

329

330 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.

331

332 **Artículo 152 X.-** Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador transitorio y

poner a disposición de la Empresa de Servicios Transitorios copia del registro respectivo.

333

334 En el registro se indicará a lo menos el nombre y apellido del trabajador transitorio, 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.

335

336 **Artículo 152 Y.-** La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue suministrado por la empresa de servicios transitorios. Además el trabajador transitorio quedará sujeto al reglamento interno de higiene y seguridad y al reglamento de orden, seguridad e higiene de la empresa usuaria.

337

338 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.

339

340 **Artículo 152 Z.-** La usuaria que contrate a un trabajador transitorio 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 y se presumirá de derecho que el trabajador fue contratado como dependiente de aquella por tiempo indefinido, con sujeción a las normas generales de este Código.

341

342 Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa ascendente a 10 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador contratado.

343

344 **Artículo 152 AA.-** 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 el párrafo I de este Capítulo.

345

346 Será de responsabilidad directa de la usuaria, el cumplimiento de todas las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas todas las disposiciones legales y reglamentarias sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales relativas a prevención de riesgos y adopción de medidas que legal y reglamentariamente deba satisfacer respecto de sus trabajadores permanentes.

347

348 En caso de accidente del trabajo que afecte al trabajador transitorio, la usuaria deberá notificar el siniestro en forma inmediata a la Empresa de Servicios

Transitorios. En dicha notificación deberán constar las circunstancias y causas del accidente.

349

350 Serán también de responsabilidad de la empresa usuaria las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

351

352 Del suministro de trabajadores agrícolas de temporada y otros con especial necesidad de fomento de su empleo.

353

354 **Artículo 152 AB.-** Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, en el caso de que el trabajador suministrado sea de aquellos que la ley considera trabajadores agrícolas de temporada, las empresas de servicios transitorios que tengan por giro preferente el suministro de este tipo de trabajadores, deberán constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, en los términos establecidos en el artículo 152 J, cuyo monto fijo será de 100 Unidades de Fomento, aumentada en 0,5 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores y 0,2 Unidad de Fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores.

355

356 Se entenderá para efectos de la aplicación del presente artículo, que son empresas de servicios transitorios con giro principal en el trabajo agrícola de temporada, aquellas cuyo personal suministrado correspondiente a este tipo de trabajadores, hubiere sido igual o superior al 50% del total de trabajadores colocados durante los últimos doce meses.

357

358 **Artículo 152 AC.-** En caso que el contrato de trabajo transitorio se celebre con trabajadores cuya edad fluctúe entre 18 y 24 años y con trabajadores con discapacidad, dichos trabajadores no serán considerados para efectos del aumento de la garantía establecida en el artículo 152 J, o en su caso, las del artículo anterior.

359

360 Además, en el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de trabajo transitorio establecido en el inciso tercero del artículo 152 Q, será de 6 meses renovables.

361

362

363 DISPOSICIONES TRANSITORIAS

364

365

366 **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 dicha publicación.

367

368 **Artículo Segundo Transitorio.-** Las empresas que declaren en sus estatutos tener por giro preferente el suministro de trabajadores agrícolas de temporada, podrán

acogerse condicionalmente al momento de su registro, a la garantía fija establecida en el inciso primero letra a) del artículo 152 AB.

Sin perjuicio de lo anterior, dentro del mes siguiente a la conclusión cada año de actividad, deberán acreditar ante la Dirección del Trabajo, el cumplimiento del requisito previsto en el inciso final de esa disposición. Si ello no es acreditado, la empresa deberá cumplir con los requisitos de garantía previstos en el artículo 152 J, dentro del mes inmediatamente siguiente, bajo sanción de cancelación de su registro.".

Dios guarde a V.E.,

(FDO): RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-
RICARDO SOLARI SAAVEDRA, Ministro del Trabajo y Previsión Social