

INFORMATIVO N° 244

**LEY N° 20.123, DE 16.10.2006, QUE
“REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE
SUBCONTRATACION, EL FUNCIONA-
MIENTO DE LAS EMPRESAS DE
SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL
CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS
TRANSITORIOS”.**

Valparaíso, 23 de Octubre de 2006
C-574

Señor(es)

Estimado(s) Señor(es):

En el Diario Oficial N° 38.589, de 16.10.2006 aparece publicada la Ley N° 20.123 que **“Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”.**

En lo que sigue no tenemos otra pretensión que proporcionar una síntesis de esta conflictiva y difícil ley, siguiendo su orden. En efecto, optamos por esperar un tiempo antes de eventualmente poder emitir mayores comentarios, por ejemplo, cuando la Dirección del Trabajo produzca el correspondiente Ordinario.

1) Artículo 1°:

Deroga los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, precisamente relativos a la responsabilidad subsidiaria en el caso de subcontratación y que ya habían sido objeto de una importante modificación por la Ley N° 19.668, de 10.03.2000, que fue objeto de nuestro Informativo 175 de la misma fecha.

Lo más relevante de tal ley, sin perjuicio que incorporó el ahora derogado artículo 64 bis, fue establecer que al demandar el trabajador a su empleador directo podría también demandar a la vez a los responsables subsidiarios.

2) Artículo 2°:

Agrega determinados incisos al artículo 92 bis del Código del Trabajo, que es una disposición relativa al contrato de los trabajadores agrícolas, agregada por la Ley N° 19.759, de 05.10.2001, y en cuya virtud “las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para estos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva”.

Ahora se agrega que las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas que no estén inscritas en la referida forma, pueden ser objeto de una multa y que cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, es aplicable lo dispuesto en el artículo 183 A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

La remisión al artículo 183 A significa que si los servicios se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entiende que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478 del Código del Trabajo, es decir, cuando se simule la contratación de trabajadores a través de terceros se puede aplicar una multa, reclamable conforme a los términos generales, fuera que el empleador y los terceros responden solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador.

3) Artículo 3°:

Agrega un Título VII al Libro I del Código del Trabajo (Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral, respectivamente), denominado “Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios”, que pasamos a resumir siguiendo su misma estructura:

“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.-

Almirante Señoret 70, Oficina 85, Casilla 1896. **Valparaíso**, Chile.
Teléfonos: (56-32) 252555, 255262, 219455. Fax: (56-32) 254495
Email: administracion@tomasello.cl

Compañía 1390, Oficina 2102. **Santiago**, Chile.
Teléfono: (56-2) 6729543. Fax: (56-2) 6729543
Email: administracionscl@tomasello.cl

Define el trabajo en régimen de subcontratación como “aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador con 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 desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”.

Agrega la norma que “con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica”.

Nos parece que lo último significaría excluir de la nueva regulación a los trabajadores portuarios eventuales, precisamente porque prestan servicios discontinuos por turno o faena, al margen de que la ley no los denomine precisamente trabajadores “discontinuos”, sino “eventuales” y de que teóricamente hablando la duración del contrato no pueda ser superior a 20 días. Por otra parte, en materia sindical la ley habla de los sindicatos de trabajadores “eventuales o transitorios”. Por consiguiente, nos parece que la ley que se comenta no corresponde exactamente a la nomenclatura del Código del Trabajo en materia de trabajadores portuarios eventuales.

Volviendo a la definición del trabajo en régimen de subcontratación, la norma agrega que si los servicios se realizan sin sujeción a los requisitos del inciso anterior o se limitan 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 conforme al artículo 478, o sea, la norma entiende que se está simulando la contratación de trabajadores a través de terceros.

Artículo 183-B.-

Establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal por las obligaciones laborales y previsionales “de dar” (o sea, no de “hacer” ni de “no hacer”) que afecten a los contratistas a favor de sus trabajadores, incluidas las indemnizaciones legales por término de la relación laboral. Con todo, la responsabilidad queda limitada al período durante el cual el trabajador prestó servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, lo que corresponde a un criterio jurisprudencial que ya se había establecido a la luz de los derogados artículos del Código del Trabajo.

El contratista también es solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas en favor de sus trabajadores.

La empresa principal responde de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas cuando no se pueda hacer efectiva la responsabilidad del inciso siguiente, o sea, cuando el

trabajador habiendo entablado su demanda en contra del empleador directo y de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, no logre hacer efectiva tal responsabilidad.

Por último, se establece que en el caso de construcción de edificaciones por un precio único prefijado (a suma alzada) no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural, lo que corresponde al artículo 64 inciso final derogado por esta ley.

Artículo 183-C.-

Se establece el derecho de la empresa principal a ser informada por los contratistas respecto del cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales para con sus trabajadores, como asimismo de las que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. Idéntico derecho tienen los contratistas en lo que concierne a sus subcontratistas.

El cumplimiento de las referidas obligaciones laborales y previsionales debe acreditarse mediante certificado de la Inspección del Trabajo, o por medios idóneos que garanticen su veracidad. Al efecto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe dictar dentro de 90 días un reglamento en cuanto a los certificados de la Inspección del Trabajo, el que también definirá la manera en que las entidades o instituciones competentes pueden certificar el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

Si el contratista o subcontratista no acredita el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales y previsionales, la empresa principal puede retener de las obligaciones que tenga a favor de aquéllos el monto de que es responsable según este párrafo. El mismo derecho tiene el contratista en lo que concierne a sus subcontratistas. Si se efectúa esta retención, quien la haga está obligado a pagar al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, pueden pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora. No nos parecen muy propias estas últimas expresiones de la ley, pero asumimos que lo que desea expresar es que quien paga se subroga en los derechos del trabajador o institución previsional para reembolsarse de las obligaciones del contratista o subcontratista.

La Dirección del Trabajo debe poner en conocimiento de la empresa principal las infracciones que constate en sus fiscalizaciones por parte de los contratistas o subcontratistas. Igual obligación tiene para con los contratistas respecto de los subcontratistas.

Artículo 183-D.-

Si la empresa hace efectivo el derecho de información y de retención referidos, pasa a responder subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de sus trabajadores, incluidas las indemnizaciones legales por término de la relación laboral, es decir, la responsabilidad cesa de ser solidaria en los términos de los artículos 183-B. Esta responsabilidad está limitada al período en que los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. La misma responsabilidad asume el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos.

Esta norma nos resulta de difícil comprensión, pero asumimos que si se ha hecho efectivo el derecho de información y de retención, por cierto la empresa principal o el contratista en su caso deben pagar al acreedor, de modo que esta responsabilidad subsidiaria diría relación con el excedente no retenido de las obligaciones que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de sus trabajadores, en especial, las indemnizaciones legales derivadas del término de la relación laboral.

Volviendo a la norma, agrega que lo anterior se aplica en el caso que habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de infracciones que se constaten en fiscalizaciones practicadas a los contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista haga efectivo el derecho de retención, o sea, nuevamente la responsabilidad es subsidiaria.

Artículo 183-E.-

Se establece que sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores según el artículo 184 del Código del Trabajo, la empresa principal debe 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, según artículo 66 bis de la Ley 16.744 (Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud (Condiciones Ambientales Mínimas).

Esta norma la encontramos especialmente delicada, puesto que expone a la empresa principal a acciones en el caso de accidentes del trabajo de trabajadores de sus contratistas y aún subcontratistas.

Agrega la norma que en el caso de construcción de edificaciones por un precio único prefijado (a suma alzada), no es aplicable lo referido cuando quien encargue la obra sea una persona natural, lo que está en consonancia con el artículo 183-B.

Por último, el precepto señala que 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. Esto hace más evidente la responsabilidad que recién hemos comentado por parte de la empresa principal, o sea, el dueño de la obra, empresa o faena.

Párrafo 2°

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.-

Establece diversas definiciones, a saber:

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 concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ).

c) Trabajador de Servicios Transitorios: Todo aquél 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°.”

Artículo 183-G.-

Dispone que la Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este párrafo en los lugares de prestación de servicios, como asimismo en la empresa de servicios transitorios, pudiendo revisar los contratos 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 que se susciten entre las partes de un contrato de servicios transitorios, o entre los trabajadores y las usuarias de sus servicios, son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

De las Empresas de Servicios Transitorios

Artículo 183-I.-

Estas empresas no pueden ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo con las empresas usuarias que contraten sus servicios.

Las denominaciones matrices, filiales y coligadas, corresponden a las que tipifican los artículos 86 y 87 de la Ley sobre Sociedades Anónimas y las relacionadas aquellas que menciona el artículo 100 de la Ley de Mercado de Valores.

La infracción se sanciona con la cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios más multa por cada trabajador contratado mediante resolución fundada del Director del Trabajo, de la cual se puede pedir reposición dentro de cinco días y la resolución que niegue lugar a ella es reclamable, dentro de idéntico plazo, ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Artículo 183-J.-

Se refiere a la garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo que deben constituir las empresas de servicios transitorios, cuyo monto es de 250 unidades de fomento aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional por sobre 100, 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio por sobre 150, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio por sobre 200.

Esta garantía debe ajustarse cada doce meses considerando el número de trabajadores transitorios.

La garantía está destinada preferentemente a responder 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 del Código del Trabajo.

La garantía debe constituirse a través de una boleta de garantía u otro instrumento de similar liquidez a favor de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días. Su devolución se produce dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

La garantía es un “patrimonio de afectación” a los fines establecidos en este artículo y está excluida del derecho de prenda general de los acreedores, es decir, en ella sólo se pueden hacer efectivas las referidas obligaciones.

La sentencia ejecutoriada que ordena el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordena el pago de una multa, se puede hacer efectiva sobre la garantía previa resolución del Director del Trabajo, no procediendo ningún recurso en contra de su resolución.

Si termina la empresa de servicios transitorios, el Director del Trabajo, acreditado que sea el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social, debe proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordena la constitución de la garantía no es susceptible de ser impugnada por recurso alguno.

Artículo 183-K.-

Las empresas de servicios transitorios deben inscribirse en un registro especial y público que lleva la Dirección del Trabajo, acompañando los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su razón social debe incluir la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.

La Dirección del Trabajo, en el plazo de 60 días, puede observar la inscripción en el registro si falta algún requisito o por no cumplir el solicitante con los requisitos del artículo 183-F. Si no hay observaciones dentro de tal plazo, se entiende aprobada.

En el mismo plazo, la empresa de servicios transitorios puede subsanar las observaciones que se le hayan formulado, bajo apercibimiento de tenerla por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Dentro de idéntico plazo siguiente a su notificación puede reclamar de las observaciones o de la resolución que rechace su reposición, siendo competente la Corte de Apelaciones de su domicilio.

La Corte conoce de la reclamación en única instancia con los antecedentes proporcionados por el solicitante y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que puede hacerse parte en el procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa debe constituir la garantía.

Artículo 183-L.-

Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustarse a las exigencias del Código es sancionada con una multa mediante resolución de la Dirección del Trabajo, la que es reclamable ante el Juzgado del Trabajo dentro quinto día de notificada.

Artículo 183-M.-

El Director del Trabajo, por medio de resolución fundada, puede ordenar la cancelación de la inscripción en el registro por parte 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, salvo que se decrete la continuidad del giro.

Se entiende que la empresa incurre en infracciones “reiteradas” cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial en el plazo de un año. Se consideran “graves” las 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 del Código del Trabajo (capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de menores, remuneraciones y protección de las remuneraciones, respectivamente), como asimismo al Título II del LIBRO II del mismo Código (protección a la maternidad).

De la resolución se puede pedir reposición dentro de cinco días y la resolución que le niegue lugar es 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 transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios debe constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, el que debe indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios según el artículo siguiente, los puestos de trabajo, la duración de la misma y el precio convenido.

El mismo contrato debe 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 debe cumplir con los requisitos que la norma indica, según se trate de personas naturales o jurídicas.

La escrituración de este contrato debe producirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador y si la duración del mismo es inferior a cinco días, dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluye a la usuaria de la aplicación de las normas del Párrafo 2°, de modo que el trabajador se considerará dependiente de la usuaria rigiéndose el vínculo por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que corresponda aplicar.

Por consiguiente, una empresa usuaria tendrá que constatar que la empresa de servicios transitorios celebre el contrato en cuestión, es decir, para que se entienda que son trabajadores de ésta.

Artículo 183-Ñ.-

Establece los casos en que se puede celebrar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, a saber, cuando en la usuaria se den alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;
- b) Eventos extraordinarios, como organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;
- c) Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, como construcción de nuevas instalaciones, ampliación de las existentes o expansión a nuevos mercados;
- d) Período de inicio de actividades en empresas nuevas;
- e) Aumentos ocasionales, periódicos o no, 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, como reparaciones en instalaciones y servicios de la usuaria.

Artículo 183-O.-

El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios debe ajustarse a las normas que se indican, a saber, en el caso de la letra a) del artículo anterior

puede 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 de las letra b) y e) del artículo anterior, no puede exceder de 90 días y en el caso de las letras c) y d) del mismo artículo el plazo será de 180 días. No alude al caso de la letra f) del artículo anterior, pero habría que entender que es lo que demore el trabajo (plazo tácito). Estos plazos de 90 y 180 días no son renovables, pero si al tiempo de la terminación del contrato subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se puede prorrogar hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.

Artículo 183-P.-

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 183-Ñ, no se puede 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, como 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 excluye a la usuaria de la aplicación de las normas del presente párrafo, de modo que el trabajador se considera dependiente de la usuaria y el vínculo se rige por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de multa por parte de la Inspección del Trabajo.

Artículo 183-Q.-

Es nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de servicios 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.-

Este contrato se define como “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 debe celebrarse por escrito y contener a lo menos las menciones del artículo 10 del Código del Trabajo, o sea, las generales.

La escrituración debe realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador, pero si la duración del mismo es inferior a cinco días, dentro de dos días de iniciada la prestación del servicio.

Una copia del contrato debe ser enviada a la usuaria.

Artículo 183-S.-

En ningún caso la empresa de servicios transitorios puede exigir ni efectuar cobro alguno al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta disposición en una usuaria.

Artículo 183-T.-

Si un trabajador continúa prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transforma en de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad, para todos los efectos legales, desde la fecha de inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Artículo 183-U.-

Si el contrato de trabajo se celebra en supuestos distintos a los que justifican la contratación de servicios transitorios según el artículo 183-Ñ, o tienen por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entienden celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente párrafo, considerándose al trabajador como dependiente de la usuaria y el vínculo regido por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Artículo 183-V.-

El trabajador de servicios transitorios que ha 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, tiene 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 tiene derecho a ésta.

La indemnización es equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan y la remuneración se determina considerando el promedio de lo devengado durante los últimos 90 días efectivamente trabajados, al tiempo

que si el trabajador ha trabajado menos en la respectiva anualidad, para la determinación de la remuneración se considera la remuneración de los días efectivamente trabajados.

Artículo 183-W.-

Es obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios, copia al registro respectivo, en el cual se debe indicar lo que señala esta norma.

Artículo 183-X.-

La usuaria tiene la facultad de organizar y dirigir el trabajo el ámbito de las funciones para los cuales el trabajador fue puesto a su disposición. El trabajador de servicios transitorios queda sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que debe ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso según artículo 156 inciso 2° del Código del Trabajo.

La usuaria debe cumplir íntegramente las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de 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 se pueden pactar horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios según el artículo 32 del Código del Trabajo, o sea, las reglas generales.

Artículo 183-Y.-

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

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos 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 de aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-B.

Artículo 183-AA.-

Almirante Señoret 70, Oficina 85, Casilla 1896. **Valparaíso**, Chile.
Teléfonos: (56-32) 252555, 255262, 219455. Fax: (56-32) 254495
Email: administracion@tomasello.cl

Compañía 1390, Oficina 2102. **Santiago**, Chile.
Teléfono: (56-2) 6729543. Fax: (56-2) 6729543
Email: administracionscl@tomasello.cl

La usuaria que contrate un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que lleva la Dirección del Trabajo queda, respecto de dicho trabajador, excluida de las normas de la aplicación de este párrafo y el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, quedando el vínculo regido por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de multa aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo por cada trabajador contratado.

Artículo 183-AB.-

La usuaria es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de sus trabajadores, en los términos que prevé este párrafo.

Con todo, es responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que debe adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Además, debe observar lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 66 bis de la Ley 16.744 (lo agrega esta ley y se comentará a propósito de su artículo 7).

Para los efectos del cumplimiento del artículo 76 de la misma ley (denuncia al organismo administrador por parte de la entidad empleadora de todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima), la usuaria debe denunciar inmediatamente al organismo administrador al que se encuentre afiliada la respectiva empresa de servicios transitorios la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en tal norma y al mismo tiempo debe notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

También es responsabilidad de la usuaria (debemos entender directa) las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley 16.744 (o sea, aquellas adicionales a la Ley de Accidentes del Trabajo conforme a las normas del derecho común). Además, la empresa de servicios transitorios debe constatar que el estado de salud del trabajador es compatible con la actividad específica que desempeñará.

Normas Generales

Artículo 183-AC.-

En el caso de trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a que alude el artículo 183-O párrafo 2° será de seis meses renovables.

Artículo 183-AD.-

Las empresas de servicios transitorios están obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario a lo 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 19.518 (Estatuto de la Capacitación y Empleo).

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de esta obligación.

Artículo 183-AE.-

Las trabajadoras contratadas bajo el régimen a que se refiere este párrafo gozan del fuero maternal que establece el Código del Trabajo, pero cesa de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. Con todo, si se determina que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extiende por todo el período que corresponda según las reglas generales del Código del Trabajo.

Artículo 4°:

Agrega al artículo 184 del Código del Trabajo dos incisos, que pasan a ser cuarto y final.

En virtud del primero, la Dirección del Trabajo debe poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley 16.744 las infracciones o deficiencias que en materia de higiene y seguridad constate en las fiscalizaciones practicadas a las empresas, remitiendo copia a la Superintendencia de Seguridad Social.

De acuerdo al segundo, el Organismo Administrador, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, debe informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social acerca de las medidas de seguridad que hubiere prescrito la empresa infractora para corregir tales deficiencias, correspondiendo a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.

Artículo 5°:

Intercala un nuevo inciso séptimo al artículo 477 del Código del Trabajo, ubicado en el Título que se refiere a la fiscalización, sanciones y prescripción.

Dispone que en el caso de empresas de 25 trabajadores o menos, la Dirección del Trabajo puede autorizar a solicitud del afectado y por una sola vez en el año la sustitución de la multa por infracción a las normas de higiene y seguridad por la incorporación de un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de 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 debe implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley 16.744 al que se encuentre afiliada la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a disposición en los lugares de trabajo.

Artículo 6°:

Sustituye el inciso 1° del artículo 478 del Código del Trabajo, ubicado en el mismo Título referido en el artículo anterior, contemplando una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales respecto del empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, siendo aplicable a su reclamo la norma general del artículo 474. En este caso, el empleador queda sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren respecto de los trabajadores objeto de la simulación.

Artículo 7°:

Introduce modificaciones a la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo, a saber:

a) Incorpora un artículo 66 bis.-, en cuya virtud los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deben vigilar el cumplimiento por parte de los contratistas o subcontratistas de las normas relativas a higiene y seguridad, implementando un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupan a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal debe confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores en lo que se refiere a las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuada. Asimismo, se deben contemplar los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Además, corresponde 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 para calcular el número de trabajadores exigido por los incisos 1° y 4° del artículo 66 de la Ley 16.744 (en el primero más de 25 personas, que obliga al funcionamiento de uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y, en el segundo, empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores, que obliga a la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales) la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para su constitución y funcionamiento serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

b) Agrega al artículo 76 los siguientes incisos cuarto, quinto y final:

En el caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador debe informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda. La Superintendencia de Seguridad Social debe impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

En estos mismos casos el empleador debe suspender en forma inmediata las faenas afectadas y si es necesario permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación sólo puede efectuarse si previa fiscalización del organismo fiscalizador se verifica que se han subsanado las deficiencias constatadas.

Las infracciones a los incisos cuarto y quinto se sancionan con multa a beneficio fiscal de 50 a 150 unidades tributarias mensuales, aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto, o sea, la Inspección del Trabajo, la Secretaría Regional Ministerial de Salud o la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo primero transitorio:

Las empresas que a la fecha de publicación de esta ley desarrollen actividades reguladas por la misma deben presentar su solicitud de inscripción dentro del plazo de 180 días a contar de su vigencia.

Artículo segundo transitorio:

La ley comentada entrará en vigencia 90 días después de la fecha de su publicación, o sea, el 15 de enero de 2007.

Le(s) saluda atentamente,

TOMASELLO Y WEITZ
Leslie Tomasello Hart