

ORDEN DE SERVICIO N° 03

ANT.: Ley N° 20.123, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.

MAT.: Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a las **Empresas de Servicios Transitorios (EST)**, contenidas en el cuerpo legal citado en ANT. Y su incidencia en el proceso de fiscalización.

SANTIAGO, 26.12.2006

Atendido que con fecha 14 de enero de 2007, entrará en vigencia la Ley N° 20.123 (publicada en Diario Oficial de fecha 16 de octubre de 2006), que incorpora un nuevo Título VII, al Libro I, del Código del Trabajo, que regula, en su Párrafo 2º, *las empresas de servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de trabajo de servicios transitorios*, se ha estimado pertinente impartir las presentes instrucciones administrativas, a objeto de clarificar y homogeneizar las actuaciones que corresponde realizar al Servicio y a sus funcionarios.

En este sentido, teniendo en cuenta el ámbito de las nuevas gestiones, se considerarán, en forma separada cada una de ellas y se analizarán algunas de sus disposiciones legales a objeto de sistematizar el contenido de la citada ley.

Asimismo, es importante señalar que para efectos metodológicos y de tratamiento administrativo y sancionatorio, se considerarán separadamente:

Requisitos de constitución y habilitación de funcionamiento de una EST;

Requisitos de funcionamiento de las EST: la Puesta a Disposición; y

Condiciones de trabajo de los trabajadores de servicios transitorios.

ANTECEDENTES GENERALES

Tal y como se señaló en los fundamentos del Mensaje presidencial con el cual se inició la tramitación del proyecto de ley (Proyecto Boletín 2493 – 13) que en definitiva se convirtió en la Ley 20.123, —la utilidad y necesidad de regular la actividad de las Empresas de Servicios Transitorios, aparece manifiesta ante la constatación práctica de que las empresas se proveen crecientemente de mano de obra a través de terceras empresas o personas que ponen a disposición de aquellas trabajadores contratados por éstas. Así, la relación de subordinación y dependencia se configura respecto de un empresario distinto del empleador formal, dando lugar a relaciones no reguladas en nuestra legislación laboral vigente. Estas prácticas que en muchos casos se han prestado para abusos, requieren de un marco jurídico que combine la necesaria flexibilización de las relaciones laborales con los adecuados resguardos que eviten su precarización.

El objetivo de la regulación, en lo que a EST se refiere apunta a dar cabida normativa a ciertos casos calificados de frecuente ocurrencia en las empresas, en donde resulta conveniente disponer de mano de obra temporal a fin de enfrentar los distintos y cambiantes eventos de la producción.

Asimismo, se argumenta que la regulación del suministro de trabajadores a través de las Empresas de Servicios Transitorios es una *figura de excepción*, única forma en que la empresa privada accede a la intermediación en el mercado de trabajo en el convencimiento que un adecuado marco regulatorio favorecerá las posibilidades de empleo de trabajadores desocupados.

De allí, que toda la interpretación y aplicación de la ley ha de hacerse con un claro e inequívoco carácter *restrictivo*, de manera tal de no perder de vista que el rasgo distinto de esta figura es la *transitoriedad* de los supuestos en que resulta lícita la puesta a disposición de trabajadores.

Dicho de otra forma, uno de los efectos que busca la regulación precisamente apunta a hacerse cargo del suministro permanente de trabajadores, que claramente constituye una figura de fraude laboral (simulación). Es decir, el reconocimiento legal del suministro de trabajadores, en una modalidad acotada y restringida, es una forma de enfrentar los procesos de externalización de trabajadores que se verifican de forma fraudulenta.

I.- DEFINICIONES

De conformidad a la ley los sujetos o actores que intervienen en el ámbito del trabajo en empresas de servicios transitorios son: la *empresa de servicios transitorios (EST)*; la *empresa usuaria* y el *trabajador de servicios transitorios*, cuya definición se contiene en el artículo 183-F, del Código del Trabajo, a saber:

a) Empresa de Servicios Transitorios (EST): 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 del Código del Trabajo.

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.

II. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y HABILITACION DE FUNCIONAMIENTO DE UNA EST

Diversas disposiciones establecen requisitos y restricciones para la constitución de las EST y las sanciones a que están expuestas si ello no se cumple.

En función de esto y de lo que corresponde realizar al Servicio se tiene:
Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST); y

Constitución de Garantía

Los pasos que se deben realizar en los procesos de inscripción y constitución de garantía serán secuenciales e independientes, es decir, primero se deberá iniciar la solicitud de inscripción en el registro y, sólo una vez que dicho trámite esté completo y conforme, es decir, que se haya practicado la inscripción en el Registro, procederá dar curso al trámite de constitución de la garantía.

1. Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-K, las empresas de servicios transitorios para funcionar como tales deberán estar inscritas en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo, el que se denominará **Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)**.

Corresponderá a la Inspección del Trabajo respectiva la administración del Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST), recayendo esta función en la *Unidad de Fiscalización*. Ello, sin perjuicio, de lo dispuesto en el número 1.2 de este acápite sobre la revisión del cumplimiento de los requisitos de inscripción.

1.1 Procedimiento de inscripción

La solicitud de inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) deberá efectuarse a través del formulario especial que se habilitará para tal efecto (*Formulario Solicitud de Inscripción en Registro EST*) e ingresarse en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentre ubicado el domicilio de la casa matriz.

En la solicitud deberán acompañarse la siguiente documentación, autenticada ante ministro de fe si se tratan de copias o fotocopias:

Escritura Pública de Constitución;

Rol Único Tributario de la EST;

Certificado de representación o administración y copia de Inscripción de sociedad y sus modificaciones si las hubiere, otorgado por el Conservador respectivo; y

Rol Único Tributario del o los representantes legales.

A partir de la documentación indicada se deberá determinar si se cumple o no con los requisitos, legales que la habilitan para funcionar como EST, a saber:

La calidad de persona jurídica;

Su objeto social exclusivo. Para verificar este requisito se deberá estar a la propia definición de EST que establece la ley;

La individualización del o sus representantes legales. Normalmente deberían estar establecidos en la misma escritura social de constitución. Si ello no ocurre o existe modificación, se deberá acreditar mediante otra escritura pública; y

Que su nombre o razón social incluya la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.

1.2 De la revisión del cumplimiento de requisitos de inscripción

Corresponderá al abogado(a) de la respectiva Inspección o al Jefe(a) de la misma, si no contara con éste profesional, efectuar la revisión de los antecedentes aportados por la empresa y hacer las observaciones si faltare o no se cumpliera con algunos de los requisitos indicados.

a) Inadmisibilidad de la solicitud

De conformidad a la ley las EST deberán ser personas jurídicas de forma tal que la solicitud presentada por persona natural deberá ser declarada inadmisibile.

b) Observaciones a la solicitud

Recibida la solicitud de inscripción la Inspección del Trabajo dispondrá de un plazo de **60 días** para *observar* si falta de alguno de los requisitos exigidos para constituirse como EST, señalados en número 1.1 de este acápite.

Tales observaciones se notificarán al interesado en forma personal, mediante acta de notificación de observaciones, o mediante correo certificado, dirigido al domicilio registrado en la solicitud.

c) Inscripción de EST

Si de la revisión practicada se comprueba el cumplimiento de los requisitos se procederá a la inscripción inmediata de la EST en el **Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)**.

Igual efecto se producirá si transcurrido el plazo de 60 días no se hubieren formulado observaciones.

Con todo, es necesario hacer presente que la inscripción por sí sola no habilita a la EST para iniciar sus actividades hasta que no deposite la garantía y ésta sea aprobada.

1.3 Del cumplimiento a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo o de su impugnación

Una vez formuladas las observaciones, la empresa solicitante tiene las siguientes alternativas:

a) Subsana observaciones

Si la EST subsana las observaciones dentro del plazo legal (60 días) *se procederá a la inscripción inmediata* de la EST en Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST).

b) No subsana observaciones

Transcurrido el plazo de 60 días sin que se hubieren subsanado las observaciones formuladas se entenderá *desistida* su solicitud de inscripción por el solo ministerio de la ley.

Igual efecto se producirá la regularización de las observaciones fuera del plazo señalado.

c) Impugnación de observaciones

Las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo pueden ser objeto de los siguientes procedimientos de impugnación:

Impugnación administrativa: reposición

El solicitante podrá reclamar de las observaciones dentro del plazo general de 5 días 1, la que deberá ser resuelta por el Jefe(a) de Oficina en un plazo máximo de 30 días 2, acogiendo o denegando la reposición.

Impugnación judicial:

Dentro de los **15 días siguientes** a la fecha de notificación de las observaciones el solicitante podrá reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

1 Al no contemplarse un plazo especial de reposición se aplica la Ley Nº 19.880, de Bases de Procedimiento Administrativo (LBPA).

2 Misma LBPA

Este trámite judicial es de 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.

1.4 Formación de expediente de registro de la EST

A partir de la solicitud de inscripción, se formará un expediente por cada Empresa de Servicios Transitorios, al cual se agregarán todos los documentos que se recepcionen o que se emitan (certificados) hasta la constitución de la garantía conforme. Una vez concluido los trámites de inscripción y constitución de garantía conforme, esto es, cuando se certifique que la EST está habilitada para funcionar se procederá luego a su archivo mediante Providencia de Archivo.

2. La Garantía: constitución, características y objetivos

Uno de los requisitos de la esencia para el funcionamiento de las EST es la *constitución de garantía a favor de la Dirección del Trabajo*, disposición que se encuentra regulada en el artículo 183-J, del Código del Trabajo.

A partir de lo anterior, se desprende lo siguiente:

2.1 Procedimiento de constitución de la garantía**a) Objetivo de la garantía:**

La garantía, por constituir un *patrimonio de afectación* a los fines establecidos por la ley, está excluida del derecho de prenda general de otros acreedores para solventar deudas distintas a la indicadas.

La garantía estará destinada preferentemente a responder:

En primer lugar, de 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, como remuneraciones, cotizaciones de previsión, indemnizaciones no controvertidas y cualquier otro beneficio que se adeude al trabajador y que conste fehacientemente; y

En segundo término, y luego de la preferencia anterior, de las *multas* que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

b) Tipo de garantía:

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez 3, a nombre de la Dirección del Trabajo.

c) Plazo de vigencia de la garantía:

La garantía que se otorgue no podrá tener un plazo de vencimiento inferior a 120 días. A este respecto y en relación con el plazo de ajuste de la garantía (cada 12 meses), es necesario tener presente que podría darse la situación de que el plazo de vencimiento (vigencia) fuese inferior al plazo de ajuste, lo que acontecerá cuando

dicho plazo de vencimiento sea inferior a los 12 meses, produciéndose aparentemente un contrasentido, ya que habría un período con una garantía vencida. Pues bien, para evitar que se produzca esta contradicción hay que entender que si tiene una garantía vencida no se cumple con el requisito de tener constituida garantía conforme lo exige la ley, de forma tal que debería cancelarse la inscripción de la EST. De allí, que en términos prácticos las EST debiesen otorgar garantía con plazos de vencimientos tales que cuadren con la renovación de la garantía, de modo que la garantía esté siempre vigente.

d) Monto de la garantía:

El monto básico de la garantía será de **250 UF**, aumentada en:

- 1 UF por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores y hasta 150;
- 0,7 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores y hasta 200; y
- 0,3 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

Para estos efectos se deberá considerar el número de trabajadores contratados al momento de efectuar la constitución de la garantía, acreditado mediante el Libro Auxiliar de Remuneraciones del mes inmediatamente anterior al de la constitución. En el caso de no tener trabajadores al momento de constituir garantía, deberá acreditar este hecho mediante declaración jurada.

En relación a los montos de la garantía es necesario señalar, en primer lugar, que el monto básico de 250 UF corresponde cualquiera sea el número de trabajadores contratados o, incluso, en caso de no tener trabajadores contratados.

En segundo término, para calcular el aumento de la garantía se deberá segmentar cada uno de los tramos, aplicando el monto de UF correspondiente en forma progresiva por cada uno de los tramos. Así, en el caso de una EST que tenga **210 trabajadores** contratados el monto de la garantía será de **338 UF**, cantidad que se desglosa de la siguiente forma:

• Monto básico:	250 UF	250 UF
• Por los trabajadores adicionales del 101 a 150:	50 x 1 UF	50 UF
• Por los trabajadores adicionales del 151 a 200:	50 x 0,7 UF	35 UF
• Por los trabajadores adicionales del 201 a 210:	10 x 0,3 UF	<u>3 UF</u>
• Total:		338 UF

Con el objeto de facilitar la determinación de la garantía, se confeccionará una tabla con las combinaciones posibles, la que estará a disposición de los usuarios en la página WEB institucional.

e) Custodia de la garantía

La garantía, constituida a través de *una boleta de garantía, u otro documento de similar liquidez*, será custodiada por una Institución Financiera con la que el Servicio suscriba contrato para tal gestión 4.

Una vez constituida la garantía la respectiva institución financiera certificará tal circunstancia, lo que deberá ser acreditado a la Inspección del Trabajo en donde se encuentre inscrita la EST.

De la revisión del cumplimiento de los requisitos de la garantía

El solicitante deberá presentar a la Inspección del Trabajo donde se encuentre inscrita la EST la certificación emitida por la institución financiera junto a una declaración jurada sobre el número de trabajadores contratados, a fin de que se proceda a su revisión.

Corresponderá al abogado(a) de la respectiva Inspección o al Jefe(a) de la misma, si no contara con éste profesional, efectuar la revisión de la garantía a fin de determinar si faltare o no se cumpliera con algunos de los requisitos indicados.

Nota:4 Con fecha 22.12.2006, mediante Resolución Exenta Nº 1507, se adjudicó el servicio de custodia al **BANCO DEL ESTADO**.

a) Garantía no cumple con requisitos

Si la Garantía que se debe constituir para comenzar a operar por parte de la EST no cumple con los requisitos legales, se le comunicará al solicitante (EST) esta situación, señalándole que deberá constituir una nueva, debiendo retirar la que ha depositado en el Banco donde se encuentra en custodia. Para estos efectos, como la garantía está a nombre de la Dirección del Trabajo, sólo se procederá a la devolución previo aviso al Banco en donde se señale la persona que realizará dicho trámite, pudiendo ser el representante legal o persona nominada a ese efecto por aquél, mediante poder simple, en el que se señale expresamente dicha facultad.

Sólo en ese momento, esto es, cuando sea posible identificar en el sistema quién retirará la Garantía vigente que se encuentra en custodia en el Banco y que hay que devolver se registrará este evento en el sistema informático.

b) Constitución de la Garantía conforme

Si de la revisión practicada se comprueba el cumplimiento de los requisitos de la garantía se procederá a emitir el *Certificado de Garantía constituida conforme a la ley*, lo que habilitará a la EST para funcionar.

2.3 Procedimiento de ajuste del monto de la garantía: renovación

El monto de la garantía se deberá ajustar **cada 12 meses**, considerando para el cómputo de este plazo, la fecha de depósito de la misma, y su monto dependerá de la cantidad de trabajadores que se encuentren contratados a la fecha del ajuste.

El trámite mismo lo inicia la propia EST en la institución financiera con la que el Servicio mantendrá convenio de resguardo y depósito de la garantía. En tal caso el trámite interno a seguir es el siguiente:

La EST hace el depósito de la nueva garantía en la institución financiera;

La institución financiera entregará un comprobante de depósito, en que se indica, entre otros antecedentes, el monto de la garantía. Este comprobante se debe exhibir en la Inspección del Trabajo donde esté registrada;

Recibido el comprobante de depósito de la nueva garantía, se debe revisar que sus datos estén debidamente consignados: nombre del beneficiario de la misma, esto es, Dirección del Trabajo, y monto de la garantía, que debe ser concordante con la cantidad de trabajadores con que cuenta a esa fecha la EST (dato que se debe acreditar como ya se ha dicho con el Libro Auxiliar de Remuneraciones y/o Declaración Jurada);

Revisado el depósito y estando conforme el ajuste se certificará la acreditación de la garantía ajustada conforme a la ley; y

Por último, se deberá dar aviso a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Gestión Financiera de la Dirección del Trabajo quién a su vez informará a la institución financiera para que proceda a la devolución de la garantía anterior.

2.4 Devolución de la garantía

Cuando corresponda hacer devolución de la garantía, se deberá dar aviso a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Gestión Financiera de la Dirección del Trabajo el que, a su vez, informará a la institución financiera para que proceda a la devolución de la garantía.

La garantía otorgada por las EST a la Dirección del Trabajo podrá ser devueltas en los siguientes supuestos:

a) Para el caso de empresas que renuevan su garantía:

En tal caso, la garantía anterior que ha perdido vigencia, le será devuelta dentro de los **10 días siguientes** a la presentación de la nueva boleta.

b) Por término de la empresa de servicios transitorios:

Sólo procederá tal devolución cuando se acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes. Para estos efectos, se deberá requerir la documentación necesaria (finiquitos y cotizaciones previsionales) y practicar la correspondiente revisión, asegurándose que a dicho momento no existan puestas a disposición de trabajadores que se estuvieran desarrollando (contratos de puesta a disposición).

El plazo de devolución en la garantía en este evento será dentro de los **6 meses**, contados desde el término de la empresa.

Dentro de esta situación se encuentran las EST a las que se les ha cancelado su inscripción por haber incurrido en alguna causa legal que tenga contemplada tal sanción.

2.5 Resolución que ordena hacer efectiva garantía y hacer pagos que correspondan

Corresponderá al Director(a) del Trabajo dictar la resolución para hacer efectiva la garantía y proceder al pago a quien corresponda con las preferencias ya indicadas (ver número 2.1 a) de este acápite) en los siguientes casos:

Sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones (a los trabajadores acreedores) y/o cotizaciones previsionales adeudadas (a las instituciones previsionales acreedoras);

Acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones (a los trabajadores acreedores); y

Resolución de Multa Administrativa ejecutoriada (a la Tesorería General de la República).

De conformidad a la ley, contra dicha resolución que ordena el pago no procederá recurso alguno.

Para los efectos de hacer efectiva la garantía y cuando ello sea procedente se informará por parte de la Inspección del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo o División de Inspección, según corresponda, a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Gestión Financiera de la Dirección del Trabajo el que, a su vez, iniciará los trámites para hacer efectiva la garantía 5, previa resolución del Director(a) del Trabajo.

3. Autorización para operar como EST

Una vez comprobada la conformidad de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) y de la constitución de la garantía, todo ello según lo prescrito en los acápites anteriores, la EST estará habilitada para funcionar como tal, hecho que se materializará a través de la certificación de garantía constituida conforme a la ley.

Nota:

5 El Departamento de Administración y Gestión Financiera en conjunto con la División de Inspección y Jurídica regularán los procedimientos y trámites administrativos para hacer efectiva la garantía.

4. Sanción por actuación como EST sin ajustar su constitución a la ley

La actuación de una persona natural o jurídica como EST sin ajustar su constitución (inscripción y constitución de garantía) a la ley trae aparejadas sanciones tanto para la EST como para la empresa usuaria:

a) Sanciones para empresa que actúa como EST:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-L, toda persona natural o jurídica que actúe como EST sin ajustar su constitución (inscripción y constitución de garantía) a las exigencias de la ley, será sancionada con una **multa a beneficio fiscal de 80 a 500 UTM**, aplicada mediante resolución fundada del Director(a) del Trabajo 6, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

En este caso, naturalmente no procede la cancelación ya que se trata de una empresa que precisamente no ha cumplido con los requisitos para funcionar como tal y, por lo tanto, no se encuentra habilitada para ello.

b) Sanciones para la Usuaria:

Del mismo modo, según lo dispone el 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 sobre EST. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará 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 UTM por cada trabajador contratado.

5. Prohibición de vinculación con Usuarías

De acuerdo al 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 esta prohibición será sancionada, mediante resolución fundada del Director(a) del Trabajo, con:

- Cancelación de inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios; y
- Multa a la empresa Usuaria de 10 UTM por cada trabajador contratado.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá solicitar reposición al Director(a) 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.

Desde el punto de vista de la fiscalización se trata de situaciones que se presentarán o detectarán con ocasión de la puesta a disposición de trabajadores por parte de la EST, que serán normalmente de difícil detección.

Por esta razón, ante cualquier denuncia en tal sentido, interpuesta por trabajadores, organizaciones sindicales o cuando producto de las labores de fiscalización se detectaren indicios de vinculación, deberá activarse el correspondiente procedimiento de investigación. Para tales efectos, teniendo presente que las EST deben ser siempre personas jurídicas, se revisarán las escrituras sociales públicas de éstas y de las supuestas empresas usuarias relacionadas o personas naturales empleadoras, según se trate.

Nota:

6 Se delegarán las facultades en los fiscalizadores.

Con todo, si la infracción a la prohibición de relacionamiento obedece, según se compruebe en la fiscalización, a una forma normal de funcionamiento de la EST y/o Usuaria de que se trate, *con el objetivo de encubrir una relación de trabajo permanente con ésta*, sería plenamente aplicable el artículo 183 U, que establece una sanción especial: se entenderá que existe una figura de fraude laboral y se excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. 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 correspondan (ver acápite III.1.4.1. a)).

6. Cancelación de inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)

Causales de cancelación

El registro de la EST podrá cancelarse cuando a su respecto se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 183-M o la causal prevista en el artículo 183-I, cuestión que deberá ser declarada por el Director(a) del Trabajo mediante resolución fundada:

a) Por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional:

Se entenderá por **incumplimientos reiterados** cuando una EST ha sido objeto de 3 o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de 1 año.

Por su parte, se considerarán **incumplimientos 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 (*Trabajo de Menores*), V (*Remuneraciones*) y VI (*Protección de las Remuneraciones*) del Título I, del Libro I y las cometidas a las normas del Título II (*Protección a la Maternidad*), del Libro II, todas ellas del Código del Trabajo.

Para una mejor orientación y, a la brevedad, se especificarán en detalle en el *Tipificador de Infracciones* aquellas infracciones que se considerarán como incumplimientos graves para los efectos de aplicar la cancelación del Registro.

Por último, es del caso hacer presente que del tenor de la norma legal, se colige que la ocurrencia de los incumplimientos han de verificarse de manera *copulativa*, esto es, tanto reiterados como graves.

b) Por quiebra de la empresa de servicios transitorios:

Esta causal requiere que la quiebra de la EST sea declarada por sentencia judicial.

Sin embargo, declarada su quiebra y decretada la continuidad de giro, no procederá la cancelación del registro de la EST.

En consecuencia, cuando se tome conocimiento de una quiebra de una EST se deberá proceder a realizar las averiguaciones del caso a fin de constatar fehacientemente tal circunstancia (solicitar certificación de la quiebra al tribunal correspondiente) y dar curso, en caso afirmativo, al procedimiento de cancelación de la inscripción en Registro.

c) Por tener relación patrimonial o societario entre EST y Usuaris:

Como se señalara en el número 5 de este acápite, corresponde la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios en los casos de infracción a la prohibición de vinculación (artículo 183-I).

En caso de estimarse pertinente, el Director(a) del Trabajo podrá pedir pronunciamiento a la Superintendencia de Valores y Seguros a fin de aclarar si se dan los supuestos de vinculación entre la EST y la Usuaris.

Además, en este caso procede la aplicación de **multa administrativa a la empresa usuaria de 10 UTM** por cada trabajador contratado, la que será aplicable por el Director(a) del Trabajo conjuntamente con la Resolución que decreta la cancelación de la inscripción en el Registro.

6.2 Procedimiento de Cancelación

El procedimiento de cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios se activará a petición de parte o de oficio, cuando concurran las causales que ameriten la cancelación.

El procedimiento de investigación a fin de determinar la procedencia de la cancelación estará a cargo del abogado(a) de la respectiva Inspección o al Jefe(a) de la misma, si no contara con éste profesional, el que de conformidad al mérito de los antecedentes propondrá la procedencia de la cancelación.

En caso de estimarse procedente la aplicación de la cancelación, el Jefe(a) de Inspección procederá a remitir el expediente de cancelación a la DRT, que deberá visar la propuesta proveniente de la Inspección del Trabajo, debiendo remitir el expediente a la División de Inspección para su análisis y elaboración de propuesta de resolución al Director(a) del Trabajo.

De conformidad a la ley la resolución que decrete la cancelación puede ser impugnada administrativamente y de la resolución que rechace la reposición se puede recurrir judicialmente.

En tal caso, existiendo impugnación administrativa o judicial pendiente la cancelación decretada quedará suspendida hasta que la resolución que la decretó quede totalmente ejecutoriada, esto es, se resuelvan los recursos interpuestos o transcurra el plazo para interponerlos.

a) Impugnación Administrativa: Recurso de Reposición

El Recurso de Reposición deberá ser presentado en el plazo de **5 días** ante la misma autoridad que dictó la Resolución de Cancelación la que deberá resolverla en base al mérito de los antecedentes aportados por el recurrente.

Este recurso de reposición es aplicable a cualquiera de las 3 causales de cancelación precedentemente tratadas.

b) Impugnación Judicial: reclamación ante Corte de Apelaciones

La resolución que niegue lugar a la reposición será reclamable, dentro del plazo de **10 días**, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

Con todo, tratándose de la causal de prohibición de vinculación (artículo 183-I), el plazo de reclamación ante la Corte de Apelaciones será de **5 días**.

III. REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS EST: LA PUESTA A DISPOSICIÓN

Diversas disposiciones establecen requisitos y restricciones para el *funcionamiento* de las EST y las sanciones a que están expuestas, tanto las EST como las usuarias, si ello no se cumple.

Se trata de normas relativas a la forma de operación de la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, tanto en lo referido a los supuestos como a los plazos de la puesta a disposición, y que se contienen en las normas del Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo. Normas que en definitiva apuntan a evitar las figuras de fraude laboral.

De allí, la naturaleza drástica y perentoria de las sanciones asociadas, tanto para la EST (multa de 80 a 500 UTM) como para la usuaria (asignación de calidad de empleador).

En consecuencia, corresponde diferenciar en lo referido a sanciones y procedimientos de fiscalización aplicables, estas normas de funcionamiento de aquellas referidas a la constitución de una EST (tratadas en el acápite II.) y de aquellas referidas al cumplimiento de obligaciones normales en toda relación laboral (tratadas en el acápite IV).

En función de ello y de lo que corresponde realizar al Servicio se tiene:

1. La Puesta a Disposición

Conforme se establece en el artículo 183-Ñ, del Código del Trabajo, procede la puesta a disposición de trabajadores de una EST a una empresa usuaria sólo en los casos taxativamente citados en la norma y por los plazos máximos señalados en el artículo 183-O, de donde se concluye que cualquier otra situación, de darse, correspondería a una infracción que se deberá sancionar.

1.1 Causales de Puesta Disposición lícitas

Tales supuestos o causales en que se permite la contratación de los servicios de trabajadores transitorios son:

- 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.

1.2 Plazo de la puesta a disposición

Como se apuntó, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-O, la puesta a disposición de trabajadores bajo esta modalidad está sujeta a plazos máximos de duración:

- Causal a): ***por el tiempo que dure la ausencia del trabajador reemplazado;***
- Causales b) y e): ***90 días;***
- Causales c) y d): ***180 días, no siendo susceptible de renovación.*** Con todo, tratándose de trabajadores con discapacidad este plazo será susceptible de renovación (artículo 183-AC); y
- Causal f): ***por el tiempo que dure el trabajo urgente.***

Con todo, tratándose de las causales establecidas en las letras b), c), d) y e), si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo (para el evento de que el plazo haya sido menor al máximo permitido) subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, **se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.**

1.3 Supuestos de puesta a disposición prohibidos

Sin perjuicio de que la puesta a disposición en eventos o supuestos distintos a los señalados en el artículo 183-Ñ constituye una infracción, la ley en el artículo 183-P estableció expresamente supuestos prohibidos de puesta a disposición:

- Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
- Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o

- Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

1.4 Sanciones por infracciones a las normas sobre puesta a disposición

En materia de infracciones a las normas sobre puesta a disposición, éstas dicen relación tanto con la puesta a disposición en supuestos distintos a los permitidos, no respetar los plazos máximos de puesta a disposición y la puesta a disposición en supuestos prohibidos:

1.4.1 Sanciones a la Usuaría

En todos los casos, el factor común es *que la usuaria pasa a ser empleador del trabajador* asumiendo todas las obligaciones que de ello se deriven:

a) Sanciones por puesta a disposición en supuestos distintos a los legales o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria

El artículo 183-U, dispone que 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 sobre EST. 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 correspondan.

b) Sanciones por infracción a las normas sobre plazos de la puesta a disposición

De conformidad a lo prescrito en el artículo 183-T, en caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo de servicios transitorios (se atiende a la fecha del contrato y no al plazo máximo de duración, ya que el primero puede ser menor), 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. Igual efecto, ha de entenderse cuando se pacte un plazo superior al legal.

c) Sanción por puesta a disposición en supuestos prohibidos

El propio artículo 183-P, establece una sanción especial para la contravención, esto es, cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos, consistente en excluir a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST y, en consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, y en esto se diferencia de los casos anteriores, se establece una sanción especial: la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.

1.4.2 Sanciones a la EST

En este caso, se trata de un incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST y por lo tanto se debe sancionar a la EST en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-L, esto es, multa de **80 a 500 UTM**.

Con todo, tratándose de la infracción contemplada en el artículo 183-T, la que desde el punto de vista de la Usuaría fuera tratada en el apartado 1.4.1. b) precedente, **es necesario hacer presente que dicha norma no se aplica en relación a la EST**, es decir, que su infracción no generará la sanción del artículo 183-L para la EST.

2. Del Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores

Corresponde al contrato que se debe suscribirse entre la EST y la empresa usuaria, mediante el cual la primera pone a disposición de la segunda trabajadores de servicios transitorios.

2.1 Requisitos y cláusulas mínimas del contrato de puesta a disposición

El contrato de puesta a disposición debe cumplir con los siguientes requisitos, de conformidad al artículo 183-N:

- a) Constar por escrito. La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá verificarse en los siguientes plazos:
 - dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si la prestación de servicios es de 5 ó más días.
 - dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios cuando la duración del mismo sea inferior a 5 días.
- b) Indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ;
- c) Indicar expresamente los puestos de trabajo para los cuales se realiza;
- d) Indicar la duración de la puesta a disposición;
- e) Indicar el precio convenido por los servicios;
- f) 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;
- g) La individualización de las partes (EST y usuaria) que deberá hacerse con:
 - indicación del nombre
 - domicilio
 - número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes y
 - en el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar al o los representantes legales. Se refiere a la usuaria, puesto que la EST debe ser siempre una persona jurídica.
- h) 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 (artículo 183-Q).

Por otra parte, es necesario tener presente que es posible que las EST acuerden con las usuarias contratos en los que se obliguen a poner a disposición trabajadores en caso de darse los supuestos de puesta a disposición

contemplados en la ley. Es decir, un contrato inicial (especie de *contrato marco*) que genere la obligación para la EST de poner a disposición trabajadores de servicios transitorios en el futuro cada vez que lo solicite la usuaria.

A este respecto, y como una forma de facilitar la operatoria del sistema de puesta a disposición, deberá darse por cumplida la obligación legal, en la medida que este contrato marco de puesta a disposición contemple las menciones señaladas en la letra g) y se le adicione cada vez que se ponga a disposición trabajadores, por la vía de anexos y en los plazos de escrituración legales, las cláusulas contenidas en las letras b), c), d), e) y f) a que se ha hecho mención en el numeral anterior.

Así, cada vez que se ponga a disposición trabajadores en una usuaria, deberá anexarse al contrato de puesta a disposición —marco—, las cláusulas exigidas por la ley para cada puesta a disposición.

Por último, es probable también que la puesta a disposición no sólo involucre a 1 trabajador, sino que a varios y en algunos casos llegando a cantidades importantes. De allí, que tampoco existirá problema para que en el contrato de puesta a disposición (sea un contrato por cada puesta a disposición o anexos a un contrato de puesta a disposición marco) se contemplen más de 1 trabajador, pero en la medida que respecto de cada uno se contemplen las cláusulas mínimas exigidas.

De esta forma entonces, será posible listar los trabajadores con las cláusulas correspondientes respecto de cada uno o respecto de un grupo o de todos si se les aplican las mismas cláusulas.

2.2 Sanción por no escrituración del contrato de puesta a disposición

2.2.1 Sanciones a la Usuaria

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. 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 al Código del Trabajo (inciso final, artículo 183-N).

2.2.2 Sanciones a la EST

En este caso, se trata de un incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST y por lo tanto se debe sancionar a la EST en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-L, esto es, multa de **80 a 500 UTM**.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS

En este acápite se tratan una serie de normas, contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, que regulan normas relativas al contrato de trabajo de servicios transitorios, remuneraciones, registro de asistencia, feriado, fuero maternal, etc., y que pueden agruparse bajo el título *condiciones de trabajo de los trabajadores de servicios transitorios*.

Se trata en definitiva de normas cuya inobservancia debe sancionarse conforme a las reglas generales, no estableciéndose una sanción especial ni para la EST ni para usuaria.

1. Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

De conformidad con lo establecido en el 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.

1.1 Requisitos y cláusulas mínimas del contrato de trabajo de servicios transitorios

El contrato de trabajo de servicios transitorios debe cumplir con los siguientes requisitos, de conformidad al artículo 183-R:

a) Constar por escrito. La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá verificarse en los siguientes plazos:

- dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si la prestación de servicios es de 5 ó más días.
- dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios cuando la duración del mismo sea inferior a 5 días.

b) Contener las cláusulas mínimas exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo;

c) Una copia del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios. Ello, sin perjuicio naturalmente de la obligación de entregar copia del contrato al trabajador;

d) 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 (artículo 183-Z), salvo la compensación por concepto de feriado (artículo 183-V);

e) El plazo del contrato de trabajo de servicios transitorios será el que dure la puesta a disposición, de forma tal que deberá existir concordancia entre ambos contratos en cuanto al plazo de la prestación de servicios del trabajador para la usuaria.

1.2 Sanción por no escrituración

A diferencia de la falta de escrituración del contrato de puesta a disposición, en que la sanción por no escrituración es que la usuaria asume la calidad de empleador, tratándose del contrato de trabajo de servicios transitorios la ley no contempló dicho efecto, por lo que debe entenderse que se trata de una infracción que sólo es susceptible de sancionarse respecto de la EST.

Ahora bien, como se trata de un caso en que no se prevé una sanción especial para la EST en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, se sigue que han de aplicarse las reglas generales en materia de no escrituración de contrato de trabajo: aplicabilidad del artículo 9º del Código del Trabajo, es decir, se consideran multas de 1 a 5 UTM (siendo susceptible de duplicarse o triplicarse, según el artículo 477, del Código del Trabajo, ya que se trata de una sanción especial). Considerando en este caso el plazo especial para escrituración (5 días o 2 días según duración del contrato), de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, del artículo 183-R.

Con todo, si la falta de contrato obedece, según se compruebe en la fiscalización, a una forma normal de funcionamiento de la EST y/o usuaria de que se trate, *con el objetivo de encubrir una relación de trabajo permanente con ésta*, sería plenamente aplicable el artículo 183 U (ver acápite III. 1.4.1 a)) que establece, una sanción especial: se entenderá que existe una figura de fraude laboral y se excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. 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

2. Facultad de empresa Usuaria de organizar y dirigir el trabajo del trabajador de servicios transitorios

De conformidad a lo dispuesto en el 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;
- Asimismo, 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, del Código del Trabajo; y
- *Sistema Especial de Control de Asistencia:* corresponderá a la usuaria la obligación de controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios, teniendo, además, la obligación de poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo (artículo 183-W).

El sistema de registro de asistencia del trabajador sujeto a un contrato de servicios transitorios puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control u otro sistema análogo a éste y que cumpla, en tal caso, con los requisitos establecido en la jurisprudencia del Servicio, debiendo además cumplir con los siguientes requisitos adicionales:

- Indicar el nombre y apellido del trabajador;
- Indicar el nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios;
- Indicar el nombre o razón social y domicilio de la empresa usuaria; y
- Registrar diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador de servicios transitorios.

3. Del derecho a feriado

Conforme se señalara en el número 1. d), de este acápite, la regla general contenida en el artículo 183-Z, es que en la remuneración convenida entre la EST y el trabajador de servicios transitorios han de entenderse

incorporados todos los estipendios que se devenguen en proporción al tiempo servido (gratificaciones, indemnizaciones, etc.).

Sin perjuicio de lo anterior, en la ley se contemplan normas de excepción en lo relativo a la compensación por feriado.

a) Procedencia

El artículo 183-V, establece que los trabajadores de servicios transitorios tendrán derecho a una indemnización compensatoria del feriado, cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que hayan prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo, celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, y
- Que dicha prestación de servicios hubiere sido, a lo menos, de 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato.
-

Establece asimismo que, por cada nuevo período de doce meses contados desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá nuevamente derecho a esta indemnización si se cumplen, en esta nueva anualidad, los mismos requisitos ya indicados.

b) Monto de la compensación por feriado

El monto de 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, debiendo para su cálculo estarse al procedimiento establecido por el Servicio para las situaciones de la legislación común.

Conforme lo anterior, la proporcionalidad es de 1,25 días por cada 30 trabajados, a los cuales hay que sumar el valor de cada día por sobre los ciclos de 30, en una proporcionalidad de 0,004167 por día, resultado que se debe multiplicar por el valor de la remuneración diaria. Para el cálculo del total de días se debe considerar de lunes a viernes como días hábiles, más los días festivos, sábados y domingos del respectivo total de días hábiles que resulten por aplicación del tiempo servido.

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. En tal caso se dividirá lo devengado por el total de días efectivamente trabajados para obtener el promedio diario.

4. Derechos fundamentales de trabajadores de servicios transitorios

El artículo 183-Y, reconoce expresamente la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores transitorios al interior de la empresa usuaria, entendiéndose que dichas garantías constitucionales constituyen límites a las facultades de organización y dirección de la empresa usuaria.

Agrega, además, la citada disposición que la usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

5. Fuero maternal: procedencia

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-AE, las trabajadoras contratadas bajo el régimen de servicios transitorios, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. En consecuencia, llegado el plazo de término de la puesta a disposición no se requerirá de la autorización judicial para ponerle término al contrato.

Asimismo, si por alguna de las causales ya vistas, se asignare la calidad de empleador a la empresa usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del Código del Trabajo.

V. RESPONSABILIDAD DE LA USUARIA

Dependiendo de si se trata de obligaciones laborales y previsionales o de higiene y seguridad, el tipo de responsabilidad de la usuaria para con los trabajadores de servicios transitorios será distinta.

Tratándose de las primeras (laborales y previsionales) responde subsidiariamente, y respecto de las de higiene y seguridad su responsabilidad es directa.

1. Responsabilidad Subsidiaria de la Usuaria: obligaciones laborales y previsionales

Sin perjuicio de las responsabilidades directas de la EST en *materia laboral y previsional*, la empresa 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 (inciso primero, artículo 183-AB).

2. Responsabilidad directa de la Usuaria: higiene y seguridad

La ley establece una serie de obligaciones y responsabilidad de la empresa usuaria para con los trabajadores de servicios transitorios en el ámbito de la higiene y seguridad, en un modelo similar al utilizado en el trabajo en régimen de subcontratación respecto de la empresa principal.

a) Responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad

La empresa usuaria tiene responsabilidad directa en el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores de servicios transitorios (inciso segundo, artículo 183-AB), la que comprende:

- Las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley Nº 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos; y
- 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, incluyendo en consecuencia a los trabajadores de servicios transitorios.

Lo anterior supone, que en caso de incumplimiento en esta materia ha de sancionarse a la empresa usuaria como infractor directo.

b) Obligación de denunciar y notificar accidentes

Tratándose de los trabajadores de servicios transitorios la usuaria deberá denunciar todo accidente grave o fatal, o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, al organismo administrador de la ley 16.744 al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios.

Asimismo, la usuaria también deberá notificar todo accidente grave o fatal o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, a la empresa de servicios transitorios a la que pertenece el trabajador de servicios transitorios accidentado.

c) Obligación de la EST de constatar estado de salud compatible

La EST deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará en la empresa usuaria de que se trate.

VI. OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN DE LA EST

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 4º del Título I de la ley Nº 19.518 (artículo 183-AD). La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de esta la obligación.

Dado que se trata de una obligación centrada en un año calendario, para determinar a lo menos el 10% de los trabajadores que se pongan a disposición por una EST, se deberá verificar este % a partir de revisión de los contratos de puesta a disposición y contratos de trabajo de servicios transitorios y Libro Auxiliar de Remuneraciones así como cualquier otro documento idóneo, comprobando a continuación, mediante la certificación respectiva, otorgada por la propia EST si la capacitación se ha realizado en forma interna, o por la empresa de capacitación si ello se ha hecho en forma externa, validado por el Comité Bipartito de Capacitación, que se ha dado cumplimiento a la obligación legal.

VII. DE LAS SANCIONES

En función de lo analizado es posible establecer, desde el punto de vista de los sujetos infractores y del tipo de sanciones, la siguiente clasificación de las sanciones:

1. Sanciones para la EST

De conformidad a la ley, es posible clasificar las sanciones posibles de aplicar a la EST cuando ésta se transforma en sujeto infractor, del siguiente modo:

a) Cancelación de inscripción en Registro de EST

Como se señaló procede la cancelación de la inscripción en el Registro de EST cuando a su respecto se configure la causal prevista en el artículo 183-I o alguna de las establecidas en el artículo 183-M, cuestión que deberá ser declarada por el Director(a) del Trabajo mediante resolución fundada (ver acápite II. 6 5).

b) Multas administrativas

Infracciones sancionadas por artículo 183-L, del Código del Trabajo:

Procede aplicación de la sanción administrativa especial contemplada en el artículo 183-L, esto es, multa de **80 a 500 UTM** cuando se incumplan las normas de *constitución y funcionamiento* de las EST, aplicada mediante resolución fundada del Director(a) del Trabajo

Estas sanciones podrán reclamarse ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

Es necesario tener presente que las infracciones que han de sancionarse por el artículo 183-L, sólo son aquellas relacionadas a la constitución y funcionamiento de las EST, debiendo entenderse que se trata exclusivamente de las infracciones a las normas referidas en los acápites II y III de esta Orden de Servicio.

En consecuencia, del análisis de la norma en comento (artículo 183-L), se concluye que pueden darse dos ámbitos de supuestos infraccionales, los que además, corresponden exactamente a las infracciones en las que se asigna la calidad de empleador a la usuaria, msalvo en lo referente a la infracción al artículo 183 T (cuando el trabajador de servicios transitorios continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo), a saber:

- *Infracciones a normas sobre constitución de EST:* se refiere a incumplimientos a las normas sobre inscripción de EST y constitución de garantía, contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo. En definitiva, se trata de una persona natural o jurídica que actúa como EST sin estar habilitada para ello (ver acápite II. 4. a)); e
- *Infracciones a normas de funcionamiento de una EST:* se trata en este caso de una EST legalmente constituida (con inscripción y garantía constituida), pero que incumple normas sobre funcionamiento de las EST contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, que como se señaló se refieren a la puesta a disposición:

Nota:

7 Se delegarán las facultades en los fiscalizadores.

- **Artículo 183-U:** Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios 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 (ver acápite III. 1.4.2);

- **Artículo 183-P:** Cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos (ver acápite III. 1.4.2); y
- **Artículo 183-N, inciso final:** Cuando no se escribire el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios entre la EST y la Usuaria (ver acápite III. 2.2.2).
- **Infracciones sancionadas por normas generales:**

Toda infracción por parte de una EST, sea a normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, o a normas del Código del Trabajo o leyes complementarias, y que no se hubiere dispuesto la sanción especial del artículo 183-L, deberá ser sancionada conforme a las reglas generales, esto es:

- *Sanción especial* cuando se contemple (por ejemplo, por el artículo 9º, del Código del Trabajo, en el caso de la no escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios).
- *Sanción por el artículo 477, del Código del Trabajo*, cuando no se contemple sanción especial.

2. Sanciones a Usuaria

De conformidad con la ley, se pueden clasificar las sanciones susceptibles de aplicar a la usuaria, cuando ésta se transforma en sujeto infractor, del siguiente modo:

a) Asignación de calidad de empleador

La ley contempla diversas situaciones infraccionales en que la consecuencia, a modo de sanción para la usuaria, es la *asignación de la calidad de empleador*, excluyéndola de las normas sobre EST, la que en algunos casos lleva apareja una multa administrativa. Esta sanción especial se prevé en los siguientes supuestos infraccionales:

- **Artículo 183-AA:** Cuando se 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 (ver acápite II. 4. b)).

Además, tiene asignada multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado.

- **Artículo 183-U:** Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios 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 (ver acápite III. 1.4.1 a));
- **Artículo 183-T:** Cuando el trabajador de servicios transitorios continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, transformándose, además, el contrato en indefinido (ver acápite III. 1.4.1 b)) 8;

- **Artículo 183-P:** Cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos (ver acápite III. 1.4.1 c)); y

Además, tiene asignada multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado;

Artículo 183-N, inciso final: Cuando no se escriture el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios entre la EST y la usuaria (ver acápite III. 2.2.1).

b) Multas administrativas

- **Multas asociadas a la asignación de la calidad de empleador:**

A este supuesto corresponden los casos contemplados en los artículos: 183-AA y 183-P, tratados precedentemente, las que tienen asignada una multa especial de **10 UTM** por cada trabajador contratado.

- **Artículo 477, del Código del Trabajo**

Toda infracción por parte de una Usuaria que no lleve aparejada la asignación de la calidad de empleador o la multa asociada a ella, debe ser sancionada por el artículo 477, del Código del Trabajo.

VIII. DE LA FISCALIZACIÓN

Sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que tanto el Código del Trabajo como las leyes y reglamentos complementarios reconocen a la Dirección del Trabajo, el artículo 183-G, expresamente otorgó facultades a este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, que se refiere a las empresas de ,servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Esta facultad, al tenor de la norma citada, incluye la facultad de fiscalizar tanto en el o los lugares de la prestación de los servicios (instalaciones de la usuaria), como en el domicilio de la empresa de servicios transitorios.

Asimismo, se establece que la facultad se extiende a la revisión de los contratos de servicios transitorios o puesta a disposición, entre la empresa Usuaria y la EST, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

En este sentido, lo dispuesto en el artículo 183-H que otorga competencia a los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer 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, ha de entenderse como una asignación de competencia a los tribunales de justicia que no obsta a la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, ya que se trata de competencias que se desarrollan en planos distintos (siempre las actuaciones administrativas son revisables por el órgano jurisdiccional, particularmente a través de la reclamación judicial de las multas administrativas). Es decir, el artículo 183-H no supone en modo alguno una exclusión de competencias para esta Dirección, y en definitiva, tiene el mismo efecto que el actual artículo 420, del Código del Trabajo, que establece las competencias de los tribunales de justicia en materia laboral y previsional.

Nota:

8 esta es la única infracción en que se asigna la calidad de empleador a la Usuaría, que no lleva aparejada sanción a la EST.

En consecuencia, los procedimientos y actuaciones que le corresponde a este Servicio de conformidad con la ley, pueden resumirse y clasificarse de la siguiente forma:

1. Actuaciones relativas a la constitución de una EST

Estas actuaciones corresponden a los trámites señalados en el acápite II. de esta Orden de Servicio y que se refieren al *Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)* (acápite II. 1), a la *Constitución de la Garantía* (acápite II. 2) y la *Autorización para operar como EST* (acápite II. 3), cuestiones todas que habilitan a una empresa para funcionar como EST y que no suponen activación de un procedimiento de fiscalización.

2. Actuaciones relativas a la cancelación de la inscripción en Registro EST

Las actuaciones sobre cancelación del Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) se encuentran reguladas en el acápite III. número 6, de esta Orden de Servicio y se refieren a las *Causales de Cancelación* (número 6.1) y al *Procedimiento de Cancelación* (número 6.2) y que no suponen la activación de un procedimiento de fiscalización.

Con todo, si para los efectos de analizar la procedencia de la cancelación se requiera la constatación de hechos o antecedentes en terreno, se procederá a activar el correspondiente procedimiento de fiscalización general.

En especial, tratándose de la causal de cancelación relativa a la infracción a las normas de *prohibición de vinculación*, su investigación se verificará conforme a un procedimiento especial, el que se incorporarán a la brevedad a la Circular 88, por la División de Inspección.

3. Actuaciones de fiscalización

La actuación institucional de fiscalización, sea que ésta se inicie de oficio o por denuncia, se materializará a través de los procedimientos especiales o general, según corresponda:

3.1 Procedimientos especiales por infracción a las normas sobre constitución y funcionamiento de una EST

Como se ha podido apreciar del desarrollo de esta Orden de Servicio existen diversas situaciones en las que la ley prevé sanciones tanto para la EST como para la usuaria, frente al incumplimiento de normas sobre *constitución o funcionamiento* de una EST, las que serán objeto de procedimientos de fiscalización especiales y diferenciados, según se trate de una fiscalización dirigida en contra de la usuaria o la EST, los que se incorporarán a la brevedad a la Circular 88, por la División de Inspección.

a) Tratamiento administrativo: cada empresa una comisión

Como señaló al tratar de las sanciones, estamos ante un mismo hecho infraccionar, pero con más de un sujeto infractor (Usuaría y EST), lo que supone desde el punto de vista administrativo tratarlas como comisiones distintas.

Es decir, siempre que, con motivo de una denuncia o una actuación de oficio, se constate la infracción de una EST y una o varias Usuarías deberán generarse comisiones distintas por cada una de las empresas involucradas.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá a la División de Inspección establecer parámetros de ponderación de las fiscalizaciones a fin de reflejar adecuadamente las cargas de trabajo que supongan el tratamiento conjunto de las comisiones.

b) Obligación de extender la fiscalización

Cualquiera sea la empresa en contra de la cual inicialmente se dirija la fiscalización, sea la EST o a la Usuaría, deberá extenderse de oficio la actuación inspectiva a la usuaria o EST que correspondan.

Ello generará, en concordancia con lo señalado en la letra a) precedente, la activación de comisiones distintas por cada una de las empresas involucradas en la fiscalización, las que, en todo caso, como regla general, deberán ser tratadas por un mismo funcionario, salvo que por su número y complejidad amerite ser asignadas a más de un funcionario.

c) Casos en que procede la aplicación de los procedimientos especiales

Si bien los casos de infracciones a las normas sobre constitución y funcionamiento han sido tratados a lo largo de esta Orden de Servicio, para una mejor comprensión se enumeran a continuación, haciéndose la referencia al acápite correspondiente en que fue analizado, tanto respecto de la EST como la usuaria:

- **Artículo 183-L:** Cuando una persona natural o jurídica actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución a las exigencias establecidas en este Código (sin estar habilitada como EST) (ver acápite II. 4. a)).

En este caso, la infracción está determinada desde la óptica de la EST;

- **Artículo 183-AA:** Cuando se 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 (ver acápite II. 4. b)). Además, tiene asignada multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado.

Este supuesto es la misma infracción que en el caso anterior (artículo 183-L) pero desde la óptica de la usuaria.

- **Artículo 183-U:** Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios 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 (ver acápite III. 1.4.1. a) y 1.4.2).

- **Artículo 183-T:** Cuando el trabajador de servicios transitorios continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, transformándose, además, el contrato en indefinido (ver acápite II. 1.4.1. b) y 1.4.2) 9;
- **Artículo 183-P:** Cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos (ver acápite II. 1.4.1 c) y 1.4.2); y
- **Artículo 183-N, inciso final:** Cuando no se escribire el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios entre la EST y la usuaria (ver acápite III. 2.2.1 y 2.2.2) *Se reitera que se trata de un mismo hecho infraccional con dos sujetos infractores (Usuaria y EST), pero que genera sanciones diferenciadas según se trate de uno u otro sujeto infractor.*

3.1.1 Procedimiento Especial de Asignación de Calidad de Empleador a la empresa Usuaria

Este procedimiento especial naturalmente se dirige en contra de la empresa usuaria y tiene por objeto hacer efectiva la asignación de la calidad de empleador en los casos ya tratados.

Nota:

9 Se recuerda que este caso es la única infracción en que se asigna la calidad de empleador a la Usuaria, que no lleva aparejada sanción a la EST.

Características del Procedimiento Especial

Este procedimiento especial de fiscalización si bien será similar al procedimiento especial por informalidad laboral, supondrá algunas diferencias con aquél en cuanto a la tipificación de los hechos infraccionales:

- En primer lugar, la actuación inspectiva se orientará a la constatación del hecho infraccional, desde la óptica de la usuaria, que origina la consecuencia jurídica de asignación de la calidad de empleador para ella;
- Constata la ocurrencia del hecho y determinado el universo total de trabajadores afectados se procederá a levantar y notificar a la empresa usuaria Acta de Constatación de Hechos, en la que se requerirá a dicha empresa si se allana o no a formalizar la relación laboral de los trabajadores afectados, y sólo frente a la respuesta afirmativa se otorgará plazo (5 a 10 días) para que ello se materialice; y
- Si la empresa usuaria no se allana o haciéndolo incumple con la obligación de formalización laboral, se procederá a sancionar copulativamente, según corresponda:

- Sanción por infracción al artículo 9º, del Código del Trabajo (igual que en informalidad laboral); y

- Sanción específica que se pudiere contener en la norma infringida (artículos 183-AA y 183-P: multa de 10 UTM por cada trabajador contratado).

3.1.2 Procedimiento Especial de Sanción a EST por artículo 183-L

Este procedimiento especial se dirige en contra de la EST y tiene por objeto aplicar la sanción contemplada en el artículo 183-L (multa de 80 a 500 UTM) en los casos ya tratados.

Características del Procedimiento Especial

Este procedimiento tendrá la calidad de especial en función de la materia infringida y fundamentalmente como una forma de diferenciarlo de las fiscalizaciones por infracciones comunes respecto de las cuales se aplicará el procedimiento de aplicación general.

En efecto, en cuanto a la forma en que se llevará a cabo la fiscalización no supone diferencias con un procedimiento común de fiscalización, esto es:

- En primer lugar, la actuación inspectiva se orientará a la constatación del hecho infraccional, esto es, la ocurrencia de los supuestos ya mencionados, ahora desde la óptica de la EST, que origina la aplicación de la sanción administrativa; y
- Constatada la ocurrencia del hecho infraccional se procederá a sancionar a la EST en virtud del artículo 183-L, esto es, multa de 80 a 500 UTM.

3.2 Procedimiento Especial por informalidad laboral de trabajadores de servicios transitorios (EST)

Se aplicará el procedimiento especial de informalidad laboral, contenido en la Circular 88, en los casos de *falta de escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios* (ver acápite IV. 1.2). Este procedimiento de fiscalización especial estará dirigido en contra de la EST.

En efecto, en este caso no se prevé una sanción especial en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, ni para la empresa usuaria ni para la EST, de donde se sigue que han de aplicarse las reglas generales en materia de no escrituración de contrato de trabajo, todo ello respecto de la EST, esto es, aplicabilidad del artículo 9º del Código del Trabajo, es decir, se consideran multas de 1 a 5 UTM (siendo susceptible de duplicarse o triplicarse, según el artículo 477, del Código del Trabajo, ya que se trata de una sanción especial).

3.3 Procedimiento Especial por separación ilegal de Trabajadora con fuero maternal

Según se analizó anteriormente (ver acápite VII. 6.), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-AE, las trabajadoras contratadas bajo el régimen de servicios transitorios, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. Es decir, gozan de fuero el tiempo que dure el contrato de trabajo de servicios transitorios.

De allí, que en caso de separación ilegal de trabajadora de servicios transitorios amparada por fuero laboral, durante el plazo de duración del contrato de trabajo de servicios transitorios, deberá llevarse a cabo el Procedimiento Especial por Separación Ilegal de Trabajador Aforado contenido en la Circular 88 en contra de la EST.

Del mismo modo, si por aplicación de alguna de las causales legales, ya tratadas, se asignare la calidad de empleador a la empresa usuaria donde desarrolla sus funciones una trabajadora de servicios transitorios amparada por fuero, deberá aplicarse el Procedimiento Especial por Separación Ilegal de Trabajador Aforado contenido en la Circular 88 en contra de la empresa Usuaria, teniendo presente que el fuero maternal, en este caso, se extiende por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales.

3.4 Procedimiento de aplicación general

El procedimiento de aplicación general, contenido en la Circular 88, se aplicará en todos los casos en que exista una infracción, sea de la Usuaria o la EST, a las normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Código del Trabajo que regula el funcionamiento de las EST u otras disposiciones del mismo cuerpo legal o leyes complementarios, y **que no se hubiere dispuesto un procedimiento especial.**

Así, en relación a los sujetos infractores se aplicará este procedimiento general en los siguientes casos:

a) Respetto de la EST

Cuando se trate de infracciones de la EST a las normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, o sobre otras disposiciones del mismo cuerpo legal o leyes complementarias, y que no se hubiere dispuesto un procedimiento especial a su respecto (ver 3.1; 3.2, y 3.3, de este acápite VIII).

Tal sería el caso, entre otras infracciones: *cláusulas mínimas del contrato de trabajo de servicios transitorios; compensación del feriado; obligación de capacitación, infracciones referidas a cotizaciones previsionales, jornada de trabajo y descansos, etc.*

La sanción a aplicar dependerá de la norma infringida, esto es, si se contiene una sanción especial o se aplica la sanción residual del artículo 477, del Código del Trabajo.

b) Respetto a la Usuaria

Cuando se trate de infracciones de la usuaria a las normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, o sobre otras disposiciones del mismo cuerpo legal o leyes complementarias, y que no se hubiere dispuesto un procedimiento especial a su respecto (ver 3.1 de este acápite VIII).

Tal sería el caso, entre otras infracciones: *facultades de organización de la usuaria, higiene y seguridad (responsabilidad directa de la usuaria), etc.*

La sanción a aplicar dependerá de la norma infringida, esto es, si se contiene una sanción especial o se aplica la sanción residual del artículo 477, del Código del Trabajo

IX. TIPIFICADOR DE INFRACCIONES

Corresponderá a la División de Inspección incorporar al *Tipificador de Infracciones* el conjunto de tipificaciones posibles de los hechos infraccionales que se generan a partir de las normas sobre EST y que han sido tratadas en esta Orden de Servicio.

X. DELEGACIÓN DE FACULTADES

De la lectura de la ley existen varias normas que asignan al Director(a) del Trabajo la facultad para dictar distintos actos administrativos, como por ejemplo: la aplicación de la sanción contemplada en el artículo 183-L.

Al respecto, a la brevedad, mediante la correspondiente delegación de facultades, se facultará a los funcionarios que corresponda en cada caso, a fin de que procedan a actuar en nombre del Director(a) del Trabajo, todo ello de conformidad a lo señalado en esta Orden de Servicio.

XI. ADECUACIONES AL SISTEMA INFORMATICO

Con el objeto de facilitar y homogenizar la actuación de la Dirección del Trabajo en lo que concierne al conjunto de obligaciones que la ley le entrega a este Servicio sobre normas relativas a EST, se realizarán las adecuaciones necesarias en los sistemas informáticos a fin de dar adecuada cuenta de las distintas actuaciones que corresponde realizar a los funcionarios, lo que corresponderá realizar al Departamento de Tecnologías de Información en conjunto con la División de Inspección.

En virtud de lo anterior, se incorporará en el sistema informático DTPlus un módulo especial denominado **“Módulo EST”**, en el que se contendrán las aplicaciones necesarias para llevar a cabo, informatizadamente, las funciones que por mandato legal corresponde, particularmente aquellas que dicen relación con la constitución de las EST (Registro y Garantía).

Al momento de la liberación de este nuevo módulo, cada pantalla de la aplicación llevará una ayuda paso a paso incorporada, y de manera paralela y en formato tipo Manual, esta ayuda será publicada además en la Intranet.

En este módulo estarán la totalidad de los formularios que se utilizarán en los distintos trámites y actuaciones a que se ha hecho referencia en el acápite II, de esta Orden de Servicio, esto es, lo relativo al proceso de habilitación de una EST para funcionar (inscripción y constitución de garantía).

XII. PLAZO ESPECIAL PARA SOLICITAR INSCRIPCIÓN COMO EST

Sin perjuicio de lo señalado en esta Orden de Servicio y de conformidad a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, de la Ley N° 20.123: *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.*

Lo anterior implica, teniendo en cuenta que la Ley N° 20.123 fue publicada con fecha 16 de octubre de 2006, que todas aquellas empresas que a dicha fecha ya estuvieren prestando servicios como proveedoras de trabajadores, dispondrán de 180 días, a contar de la vigencia de la ley, esto es, desde el 14 de enero de 2007, para solicitar su inscripción de conformidad a ley. Ello significa, que, en el plazo de 180 días, es decir, hasta el 13.07.2007, podrán funcionar como EST.

Por el contrario, toda empresa que no estuviere en la condición anterior deberá ajustarse en su totalidad a las nuevas exigencias, a partir del 14 de enero de 2007, es decir, sólo podrá funcionar como EST en la medida que cumpla con todos los trámites necesarios (inscripción y constitución de garantía).

Con todo, ello implica, que en lo referido a las normas sustantivas de funcionamiento de las EST (ej: supuestos lícitos de puesta a disposición, contrato de puesta a disposición y contrato de trabajo de servicios transitorios, entre otras) deberán ajustarse plenamente a lo prescrito en la ley desde el primer día de vigencia de ésta.

Saluda atentamente a Uds.

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CMV/JAH/GRZ/cmv/jah

Distribución:

- Divisiones y Departamentos del Nivel Central
- Direcciones Regionales del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo
- Unidades División de Inspección
- Gabinete Directora
- Gabinete Subdirector
- Of. Partes
- Boletín Oficial