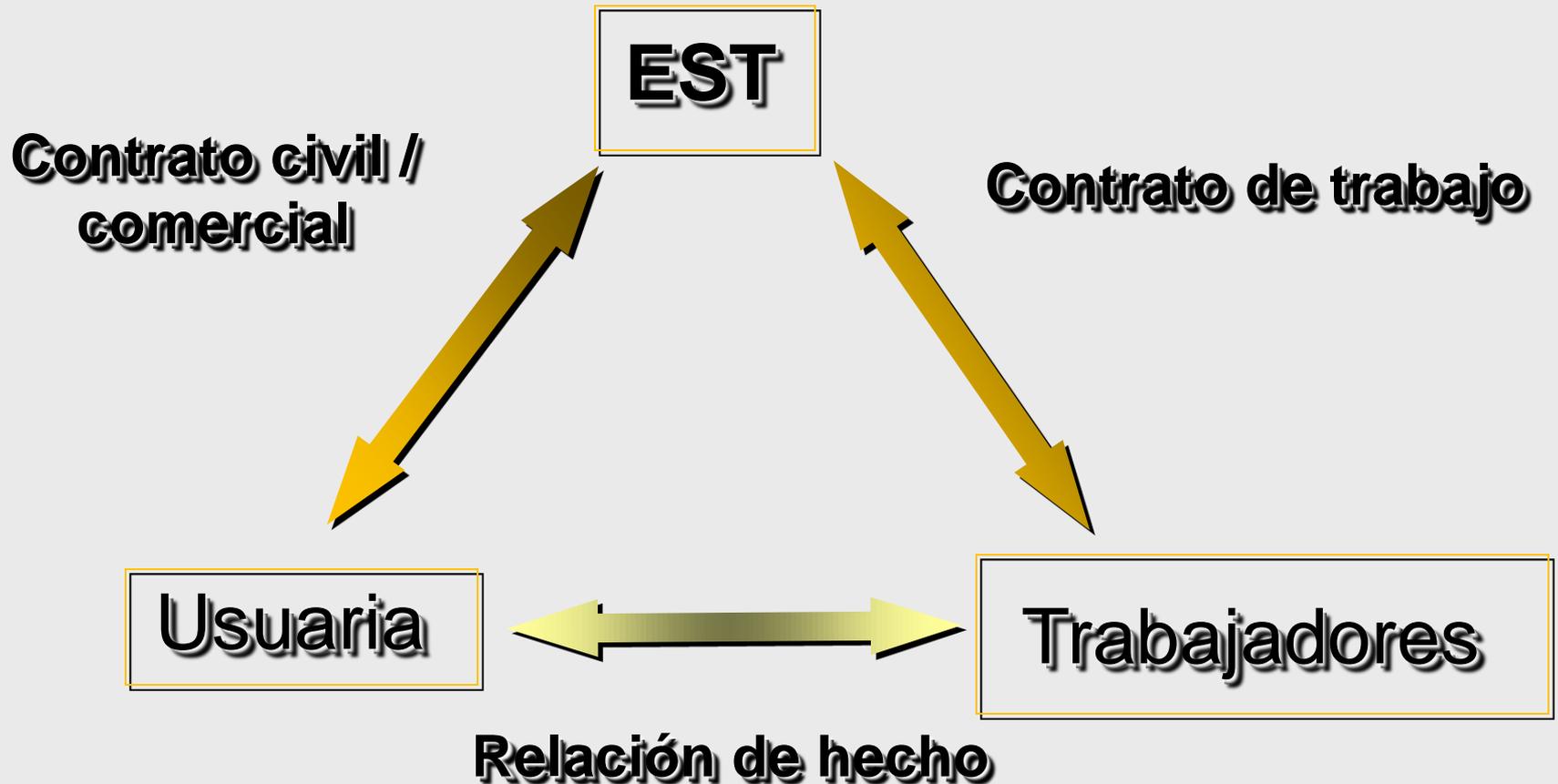


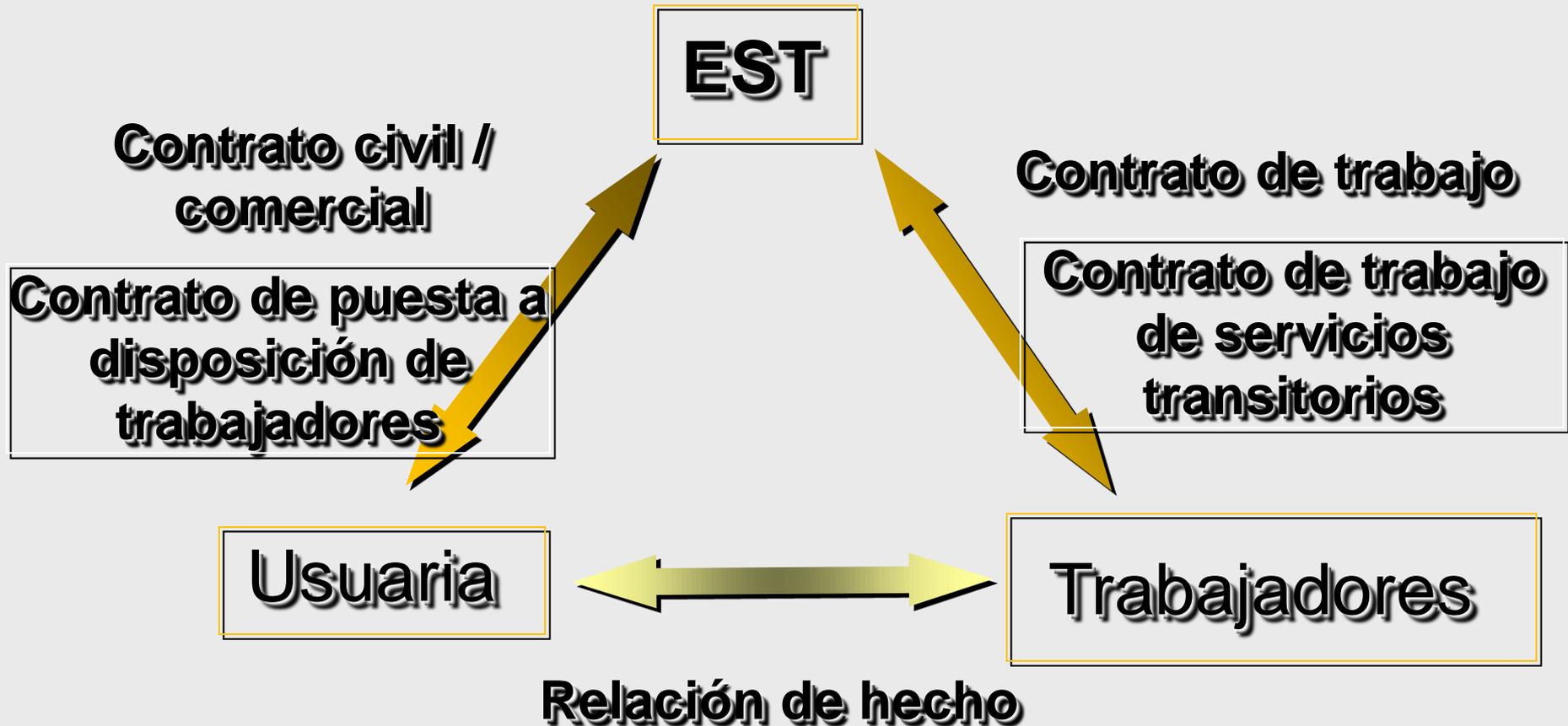
# **Nueva Regulación del Suministro de Personal**

Empresas de Servicios Transitorios

# SUMINISTRO DE PERSONAL



# SUMINISTRO DE PERSONAL



# REDUCCIÓN DEL SUMINISTRO

- Intención es privilegiar la contratación directa.
- Por eso responsabilidad solidaria en el caso de la subcontratación...
- .... Y por eso el suministro de personal se reduce a a situaciones muy limitadas.
- Varias barreras para poder recurrir a suministro.

# Primera Barrera: Servicios TRANSITORIOS

- **CASOS PERMITIDOS**

- Suspensión del contrato de trabajo en caso de licencia, maternidad, feriado.
- Eventos extraordinarios.
- Proyectos nuevos y específicos de la usuaria.
- Inicio de actividades en empresas nuevas.
- Aumentos ocasionales (periódicos o no) o extraordinarios de actividad.
- Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran ejecución inmediata.

- **CASOS PROHIBIDOS**

- Tareas con facultades para representar a la usuaria (gerentes, subgerentes, apoderados).
- Reemplazar trabajadores en huelga legal.
- Ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

# SANCIONES

- Contrato en supuestos distintos a los autorizados. Trabajador se considera dependiente de la usuaria.
- Contrato de puesta a disposición por causales prohibidas.
  - Trabajador se considera dependiente de la usuaria.
  - Multa a la usuaria de 10 UTM por cada trabajador contratado.

# Segunda Barrera: Constitución de una Empresa de Servicios Transitorios

- **OBJETO SOCIAL EXCLUSIVO.** (poner trabajadores a disposición de terceros para cumplir tareas de carácter temporal; selección, capacitación y formación de trabajadores, y otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos).
- **REGISTRO.** Registro especial y público llevado por la Dirección del Trabajo. Procedimiento.
  - Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, debe constituir la GARANTÍA.
- **GARANTÍA.** Monto fijo (UF 250) más aumento por número de trabajadores. Revisión de monto cada doce meses.
- **MULTA** por faltar a requisitos de constitución: 80 a 500 UTM.

# Tercera Barrera:

## Prohibición de Relación con la Usuaria

- **PROHIBICIÓN ESPECIAL** Art. 183-I.
- Las EST 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.
- **Infracción: sanciones a EST y usuaria.**
  - Cancelación registro de EST.
  - Multa a usuaria de 20 UTM por cada trabajador contratado (reclamable judicial y administrativamente).

# Cuarta Barrera: Celebración de Contratos

**EST**



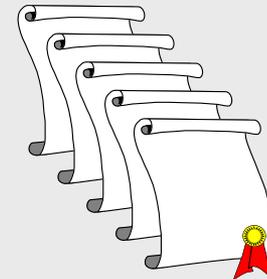
**CON USUARIA**

Contrato de puesta  
a disposición de  
trabajadores



**CON TRABAJADORES**

Contrato de trabajo  
de servicios  
transitorios



# Cuarta Barrera: Celebración de Contratos

## Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores

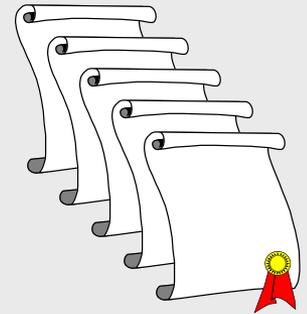
- **Por escrito, entre la EST y la usuaria.** (5 días siguientes a la incorporación del trabajador).
  - Sanción por falta de contrato escrito: trabajador se considera como dependiente de la usuaria.
- **Menciones especiales.**
- **PLAZO – depende de la causal.**
  - Por suspensión del contrato. Duración de la ausencia del trabajador reemplazado.
  - Eventos extraordinarios o aumentos ocasionales de actividad. 90 días.
  - Proyectos nuevos y específicos o inicio de actividades. 180 días.
  - En los dos casos anteriores, si subsisten circunstancias puede prorrogarse hasta completar 90 o 180 días.
  - Plazos especiales para personas con discapacidad.
- **Si trabajador continúa prestando servicios después del plazo, usuaria pasa a ser empleador, con contrato indefinido.**



# Cuarta Barrera: Celebración de Contratos

## Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

- Por escrito, entre la EST y cada trabajador.  
**Para ejecutar labores específicas para una usuaria de la EST.**
- Menciones de todo contrato de trabajo.
  - Escrituración 5 días siguientes a la incorporación.
  - Copia enviada a la usuaria.
- Prohibición de que EST cobre al trabajador.



# Cuarta Barrera: Celebración de Contratos

## Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

- **Feriado.** Indemnización compensatoria especial.
- **Rol empresa usuaria.**
  - Control de asistencia.
  - Organizar y dirigir el trabajo (Reglamento).
- **Jornada.** Usuaria respeta condiciones convenidas entre EST y trabajador. Horas extra se pactan con EST.
- **Remuneración incluye todo.** Gratificación, desahucio (???), indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, etc. (salvo feriado).
- **Fuero maternal.** Existe, pero cesa de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. Se extiende si trabajadora pasa a ser dependiente de la usuaria.
- **Derechos fundamentales del Trabajador.**

# RESPONSABILIDADES

- **DE LA EST**

- Obligaciones laborales y previsionales de origen legal o contractual.
- Garantía responde de dichas obligaciones, pudiendo hacerse efectiva en ciertos casos. Deuda subsiste por saldo insoluto, si lo hay.
- Obligación de capacitar 10% de trabajadores por año.

- **DE LA USUARIA**

- **Subsidiariamente**, por obligaciones laborales y previsionales de la EST.
- **Directamente por:**
  - Normas de higiene y seguridad.
  - Prevención de riesgos.
  - Notificación a EST en caso de accidente del trabajo.
  - Indemnización por artículo 69 Ley N°16.744 (accidente por culpa o dolo de la empleadora o un tercero).

# SANCIONES

- MULTAS

- A EST:

- Infracción a prohibición de relación con usuaria.
    - Falta de requisitos de constitución (80-500UTM).

- A usuaria:

- Contratar puesta a disposición con causales prohibidas, 10 UTM por trabajador.
    - Contratar trabajador de servicios temporarios por intermedio de empresas no inscritas como EST, 10 UTM por trabajador.
    - Infracción a prohibición de relación con usuaria, 20 UTM por trabajador.

# SANCIONES

- **CANCELACIÓN REGISTRO EST**
  - Infracción a prohibición de relación con la usuaria.
  - Incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional.
  - Quiebra de la EST, salvo continuidad del giro.
- **TRABAJADOR SE CONSIDERA DEPENDIENTE DE LA USUARIA**
  - Falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores.
  - Celebrar contrato de puesta a disposición en causales prohibidas.
  - Trabajador continúa prestando servicios expirado el plazo.
  - Contrato en supuestos distintos a los autorizados.
  - Contrato tiene por objeto encubrir relación laboral permanente.
  - Contratar trabajador de servicios temporarios por intermedio de empresas no inscritas como EST.