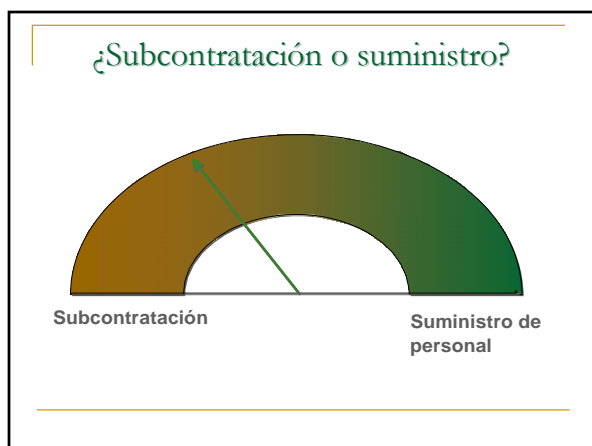
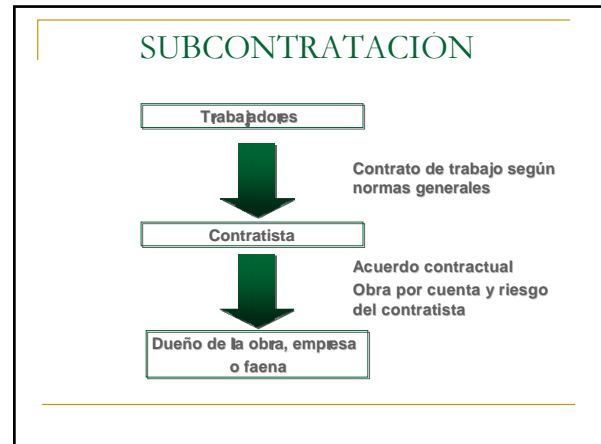


Nueva Regulación del Suministro de Personal

Empresas de Servicios Transitorios



- ### REDUCCION 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

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

- **Feriado.** Indemnización retributiva especial.
- **Rol empresa usuaria.**
 - Control de asistencia.
 - Organizar y dirigir el trabajo (Reglamento).
- **Jornada.** Usuaría 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

- **CANCELACION 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.

LIMITACIÓN...

