

## CONSIDERACIONES AL EXTERNALIZAR SERVICIOS CON UNA EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS (EST)

### Previsiones respecto de la contratación con Empresas de Servicios Transitorios:

- ❖ **Registro de EST:** La Usuaría debe verificar que la Empresa de Servicios Transitorios (EST) figure en el Registro de EST de la Dirección del Trabajo señalando su nombre o razón social, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Ver: [REGISTRO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS \(dirtrab.cl\)](http://REGISTRO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (dirtrab.cl))
  - **Sanciones a la Usuaría:** La Usuaría que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro de la Dirección del Trabajo, será considerada como empleadora directa del trabajador, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común. Además, la Usuaría será sancionada por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.
  
- ❖ **Empresas no relacionadas:** Las EST no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con la empresa Usuaría que contrate sus servicios.
  - **Sanciones:** Si se infringe esta prohibición la EST será sancionada con la cancelación en el Registro de EST de la Dirección del Trabajo y se sancionará a la Usuaría con una multa de 10 UTM por cada trabajador contratado.

### Previsiones sobre el contrato de puesta a disposición de trabajadores:

- ❖ **Contrato de puesta a disposición de trabajadores:** El contrato que celebre la EST con la Usuaría deberá constar por escrito y señalar como mínimo lo siguiente:
  1. **La individualización de las partes** deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o RUT de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar al o los representantes legales.
  2. **Causal invocada para la contratación de servicios transitorios:**
    - 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 Usuaría, 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 Usuaría; o

- f) Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la Usuaría.
- 3. Puestos de trabajo para los cuales se realiza la puesta a disposición de trabajadores.**
- 4. Duración o plazo de la puesta a disposición de trabajadores:**
- En el caso señalado en la letra a) anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.
  - En los casos señalados en las letras b) y e) anteriores, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma Usuaría no podrá exceder de 90 días.
  - En el caso de las letras c) y d) el plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación.
  - Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días en su caso.
- 5. Precio convenido.**
- 6. 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 Usuaría.**
- ❖ **Plazo de escrituración:** La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del contrato sea inferior a 5 días, la escrituración deberá hacerse dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios.
- **Sanción por falta de escrituración:** El trabajador se considerará como dependiente de la Usuaría, 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.
- ❖ **Prohibiciones:** El Código del Trabajo prohíbe contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en los siguientes casos:
- a) Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la Usuaría, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
  - b) Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva;
  - c) Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.
- **Sanciones por infringir las prohibiciones de contratación:** El trabajador se considerará como dependiente de la Usuaría, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, y, además, la Usuaría será sancionada por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.

- ❖ **Nulidad de cláusula:** Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la Usuaría a la finalización de dicho contrato.

## Previsiones respecto del contrato de trabajo de servicios transitorios:

- ❖ **Distinción de contratos:** Cabe señalar que el contrato de puesta a disposición de trabajadores es el que celebra la EST con la Usuaría, mientras que el contrato de trabajo de servicios transitorios es el que celebra la EST con cada uno de sus trabajadores de servicios transitorios.
- ❖ **Copias:** La EST deberá enviar a la Usuaría 1 copia del contrato de trabajo de cada trabajador que le prestará servicios.
- ❖ **Conversión a contrato de plazo indefinido:** En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, este se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la Usuaría a ser su empleador y a contarse la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la Usuaría.
- ❖ **Registro de asistencia:** Será obligación de la Usuaría controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la EST copia del registro respectivo. En el registro se indicará, a lo menos:
  - Nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios,
  - Nombre o razón social y domicilio de la EST y de la Usuaría,
  - Diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.
- ❖ **Facultades de la Usuaría:** La Usuaría 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 EST.
- ❖ **Límite de las facultades de la Usuaría:** El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la Usuaría tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos. La Usuaría deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- ❖ **RIOHS:** El trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la Usuaría, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso.
- ❖ **Obligaciones de la Usuaría:** La Usuaría 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.

- ❖ **Horas extraordinarias:** Solo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la EST en los términos del artículo 32 del Código del Trabajo.
- ❖ **Responsabilidad subsidiaria de la Usuaría:** La Usuaría será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las EST a favor de los trabajadores de estas.
- ❖ **Responsabilidad directa de la Usuaría:** Será de responsabilidad directa de la Usuaría el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes.  
Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la Ley N°16.744 (velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, dependiendo de la cantidad de trabajadores).  
La Usuaría denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva EST, la ocurrencia de todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, conforme al artículo 76 de la Ley N°16.744. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la EST.  
Serán también de responsabilidad de la Usuaría, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley N°16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la EST deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.
- ❖ **Fuero maternal:** Si por alguna de las causales que establece el Código del Trabajo se determina que la trabajadora de servicios transitorios es dependiente de la Usuaría, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales de dicho cuerpo legal, y no solamente hasta el término de los servicios en la Usuaría.