
Sub Contratación y Suministro

Marco Legal y Práctico

Alvaro Pizarro M.

Stgo. Octubre, 2006

LA SUBCONTRATACION

El Ambiente del Subcontrato.

Herramienta desprestigiada:

- Condiciones laborales precarias.
- Condiciones salariales inferiores.
- Condiciones de Seguridad inferiores.
- Falta de estabilidad – transitoriedad

Conceptos Previos

- **No hay cambios legales de importancia.**
- **Diferencia entre subcontrato y el suministro de personal.**
- **Subcontrato real y ficticio**
- **Concepto de empresa.** Organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección , para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos dotada de una individualidad legal determinada
FALLO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .

Objetivo Central de la Ley

- a) Ampliar grado de responsabilidad de empresas principales respecto de trabajadores de contratistas.**
- b) Combatir el subcontrato simulado.**
- c) Reglamentar el suministro de personal.**

Trabajo en régimen de Subcontratos.

Es trabajo en régimen de subcontratación aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una persona natural o jurídica, dueña de la obra empresa o faena, denominada empresa principal, **en las que se desarrollan** los servicios o ejecutan las obras contratadas. “Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o presentan de manera discontinua o esporádica.”

Responsabilidad Empresa Principal

- Empresa principal es responsable de las obligaciones **laborales, previsionales** y de **seguridad** de trabajadores del contratista.

(VETO: Limitó responsabilidad a Obligaciones de Dar e Indemnización limitada a legales.)

- Actualmente subsidiaria, pasa a ser **solidaria**. Diferencia
- Casos en que en **teoría** la responsabilidad disminuye a subsidiaria. Espejismo Legal.

Requisitos: control, certificación, retención, subrogación e información.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, de promulgada, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados, Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismo a través de los cuales se podrá certificar por medios idóneos, y las entidades o instituciones competentes que podrán certificar debidamente el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores”

- Limite de responsabilidad. Tiempo que presta servicios

¿Hay grandes cambios ?

- Concepto de empresa. Requerimiento Tribunal Constitucional
- Responsabilidad empresa principal aumenta a solidaria.
- Amplia responsabilidad en materia de seguridad.
- Certificación.

VETO. Reglamentó certificados y forma en que entidades privadas podrán certificar.

Cláusulas necesarias.....

- Descripción adecuada del servicio u obra contratada.
- Disminuir formalmente obligaciones relativas a dotación de personal. (indemnizaciones)
- Fijar precio bajo parámetros que no digan relación con dotación ni remuneración de ésta.
- Fijar sistemas de control de cumplimiento de normas
- Designar coordinadores.
- Garantías en caso de hacerse efectiva responsabilidad solidaria.
- Registro de control de sistemas de seguridad.

Ojo con.....

- Expresión mandante (IVA)
- Normas escritas sobre fiscalización de empresa principal respecto de trabajadores de subcontratista.
- Fijación en contrato de dotación de contratista.
- Uso de Uniformes
- Correo electrónico de la empresa principal.

-
- La importancia del efecto visual de un subcontrato

Mitigar el efecto visual...

- Evitar subcontratar un servicio que, además, se presta con trabajadores propios en un mismo establecimiento.
- Evitar grandes diferencias de renta y beneficios.
- Sub contratos falsos contaminan a los reales.

Riesgos.....

- Inclusión en procesos de negociación colectiva.
- Inclusión en sindicatos de empresa principal.

-
- **Las empresas de Servicios Transitorios**

Definición

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 éstas tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo su selección y capacitación, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

Requisitos de una E.S.T.

- Persona Jurídica.
- Inscrita en Registro Público.
- Objeto exclusivo (ampliado)

Registro Público

- Inscripción Obligatoria en Registro de la Dirección del Trabajo.
- Puede ser objetada por la DT y resolución apelada a la Corte de Apelaciones
- Puede ser cancelada por incumplimientos reiterados y graves de normas laborales y previsionales y por quiebra de la EST. Grave = 3 o más sanciones en un año aplicadas administrativa o judicialmente.

Prohibición

- No pueden ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresa usuaria que la contrate.

Garantía. I

- Toda EST debe constituir una garantía permanente a nombre de la DT, cuyo monto será de UF 250, aumentada en 1 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 100, 0,7 por cada trabajador sobre 150 y 0,3 UF por cada trabajador contratado sobre 200.
- Monto de garantía se ajusta anualmente.
- (VETO: Disminuyó garantía y aumentó plazo de ajuste)

Garantía II

- Responde de obligaciones legales y contractuales de trabajadores suministrados; de multas aplicadas a la EST; y de obligaciones emanadas de sentencias ejecutoriadas y resoluciones ejecutoriadas de Servicios del Trabajo.
- Se constituye por Boleta de Garantía o documento similar

Contrato de puesta a disposición.

Actividades susceptibles de suministro

- Suspensión de contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados,
- Eventos extraordinarios tales como congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza.
- Proyectos nuevos y específicos de la usuaria como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión de nuevos mercados
- Período de inicio de actividades de empresas nuevas.
- **Aumentos ocasionales, sean o no periódicos o extraordinarios de actividad de una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria.**
- Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Plazos.

- Tiempo de duración de ausencia de trabajador reemplazado.
- En el caso de eventos, conferencias, aumentos ocasionales de una actividad. 90 días
- Regla General 180 días

Responsabilidad de Empresa Usuaria

- Usuaria es **subsidiariamente** responsable de las obligaciones laborales y previsionales.

- Será directamente responsable del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad incluidas las normas de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Contrato de Trabajo Trabajadores de Servicios Transitorios

- Escriturado dentro de 5 días de incorporado el trabajador. Si duración fuere inferior a 5 días debe escriturarse dentro de 2 días.
- Si trabajador continua prestando servicios una vez expirado el plazo, se transformará en de plazo indefinido y empresa usuaria pasa a ser empleador.
- Usuaria debe controlar asistencia.

Característica de Remuneración.

- Se considera incluida gratificación, desahucio, indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva de aviso previo y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido.

Efecto de Fuero maternal.

- Termina al términos de los servicios de la usuaria.

Comentarios Finales.

- Necesidad de readecuar sistemas de trabajo.
- Fiscalización pedagógica
- Claridad en el sector agrícola
- Vigencia 90 días de Publicada en Diario Oficial