

SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO



CARMEN E. DOMÍNGUEZ S.

The diagram consists of two main rectangular boxes at the top, one dark green on the left and one brown on the right. Below each box is a smaller, light-colored rounded rectangle connected by a thin line. The green box is labeled 'Trabajador' and its connected box is 'Libertad de contratación'. The brown box is labeled 'Empleador' and its connected box is 'Libertad de empresa'. A small blue circular icon is in the bottom right corner.

Trabajador

Libertad de
contratación

Empleador

Libertad de
empresa



Trabajador

“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo”. (art 3 b CT)

Capacidad Ley 21.271 (octubre 2020). Para los efectos de las leyes laborales...

a) Mayor de edad: toda persona que ha cumplido dieciocho años. Estas personas podrán contratar libremente la prestación de sus servicios.

b) Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido **quince años** y que sea menor de dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en este Código.

- Trabajos no peligrosos (cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico). Cabarets, espectáculos de connotación sexual, trabajos nocturnos (21 y 8 hrs.)
- Compatibles con sus responsabilidades educacionales (art. 14 c)
- Autorización (art. 14 b)
- Jornada laboral especial (art. 14 d)
- Información Oficina local de la niñez

c) Adolescente sin edad para trabajar: toda persona que **ha cumplido catorce años** y que sea **menor de quince años**.

d) Niño o niña: toda persona que **no ha cumplido catorce años**.

Excepción art.
16

- Sanciones: Multas 2 a 60 UTM



Trabajador

“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo”. (art 3 b CT)

Nacionalidad

- El **ochenta y cinco** por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena (art. 19)
- EXCEPTÚAN: el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Cómo se contabiliza (reglas)

- 1. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- 2.- Se excluirá al personal técnico especialista;
- 3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y



Empleador

- **EMPLEADOR:** “*persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo*” (art. 3.a CT)
 - El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.
- **Presunción de representación del empleador:** (art. 4º, inc. 1º CT)
- **Principio de continuidad de la empresa:** (art. 4º, inciso final) según el cual se mantiene la relación laboral y lo convenido en los contratos individuales y colectivos incluso en los casos de traspaso del dominio o de la administración de la empresa a terceros.



Qué es la Empresa

Art. 3 inciso 3º

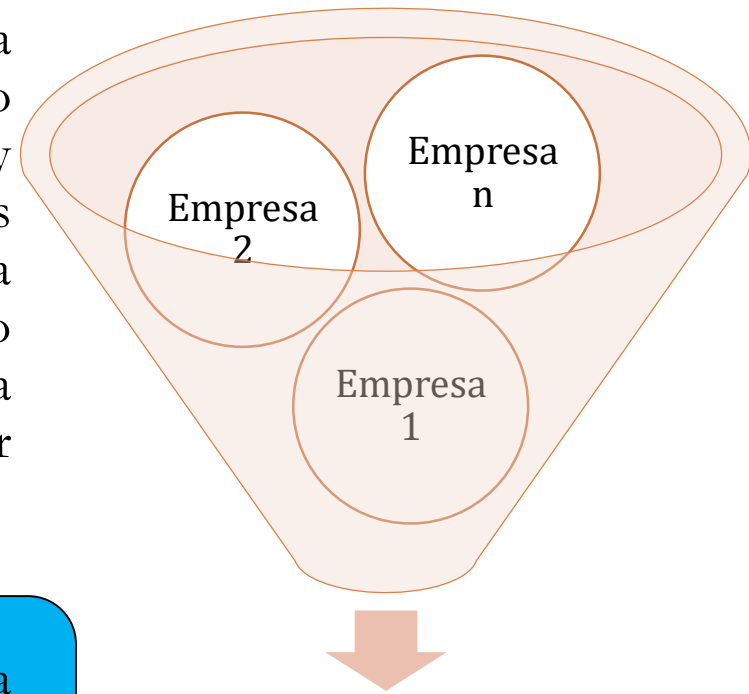
Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, **ordenados bajo la dirección de un empleador**, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.



SUJETOS DE LA RELACION LABORAL:

- **EMPLEADOR COMPLEJO (Unidad Económica):** “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común” (art. 3. inc. 4).

- “La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.”



Empleador complejo



La **Dirección del Trabajo** considera como elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador la **dirección laboral común**, entendiendo por tal:

“Quien ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.

- Además podrán concurrir en la práctica otros indicios que deberán ser identificados en el caso concreto.

Controlador común

Domicilio y representantes comunes

Compartir giro complementario y procesos productivos

Similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que dan o prestan.

Gerencia de Recursos Humanos común.

EFFECTOS DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE EMPLEADOR COMÚN:

- Responsabilidad solidaria de las empresas consideradas como un solo empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos
- Los derechos colectivos podrán ejercerse como si fueran un solo empleador o distintos, a elección de los trabajadores (constitución de sindicatos y negociación colectiva)



Figuras de descentralización productiva: Subcontratación y suministro de personas



I. SUBCONTRATACIÓN

Modo de organizar el proceso productivo mediante el cual la empresa externaliza fases, procesos, tareas, o funciones, cuidando su desarrollo o ejecución a un tercero, el que cobra por dicho servicio un precio acordado.

Características en nuestra legislación:

- Amplia aceptación
- Puede ser desarrollado por empresas o personas naturales
- Criterio de realidad (a su cuenta y riesgo)
- No rompe la estructura básica de la relación laboral.



SUBCONTRATACIÓN

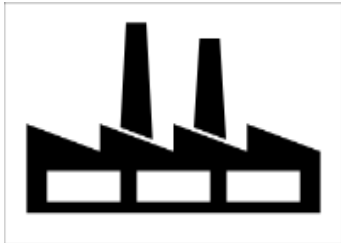
- El trabajo en subcontratación es el realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, cuando éste en virtud de un acuerdo, se encarga de ejecutar **obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia para un tercero, persona natural o jurídica, dueño de la obra o faena** en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras. (183 A)



SUBCONTRATACIÓN

**CONTRATO
COMERCIAL O CIVIL**

EMPRESA PRINCIPAL



**Prestación
efectiva de
servicios**

Ejecución de obra o
servicio

A cuenta y riesgo del
contratista

Permanente

Límites y Exclusiones

CONTRATISTA



**CONTRATO
DE TRABAJO**



TRABAJADOR



NO ES SUBCONTRATACIÓN

- EXCLUSIONES PROPIAS

A) La ejecución de obras o servicios de forma discontinua o esporádica.

B) La persona natural que encarga la construcción de edificaciones por un precio único prefijado



Las obras o servicios deben ser de carácter permanente.

DT 141/5 DE 10/01/2007: Quedan fuera de esta regulación, los servicios discontinuos: interrumpidos, intermitentes o no continuos. “que responden a necesidades específicas, extraordinarias u ocasionales”. Ej. reparación de maquinaria, soporte técnico, aseo industrial u otras de carácter ocasional o extraordinario.



NO ES SUBCONTRATACIÓN PARA EFECTOS LABORALES

■ EXCLUSIONES IMPROPIAS

Las obras o servicios que se ejecutan o prestan sin sujeción a los requisitos antes señalados

Las obras o servicios o se limitan a la intermediación de personas

Se considera a la empresa principal como el empleador directo de esos trabajadores



EFFECTOS LABORALES DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

La Empresa Principal es solidaria o subsidiariamente responsable respecto a los trabajadores de la contratista o subcontratista

Obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones legales por término de la relación laboral (183 B).

Pagar la remuneración y demás prestaciones en dinero que no tengan contenido remuneracional.

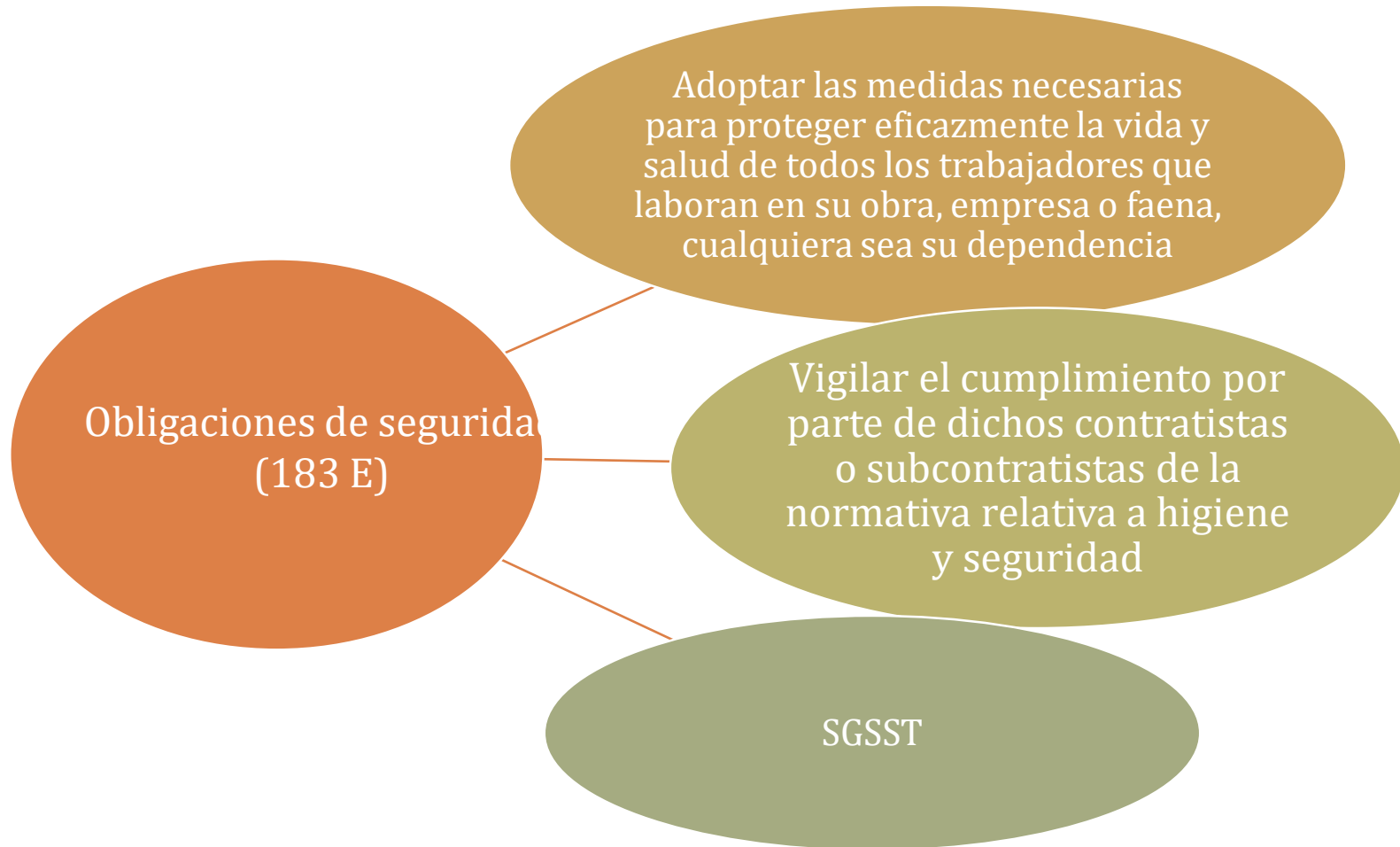
Retener de las remuneraciones que debe pagar al trabajador las cotizaciones previsionales, declararlas y enterarlas en los órganos previsionales pertinentes, y

Pagar las Indemnizaciones por término del contrato de trabajo, cuando se cumplan los supuestos legales.



EFFECTOS LABORALES DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

La Empresa Principal directamente responsable respecto a los trabajadores de la contratista o subcontratista



II. SUMINISTRO DE PERSONAS

“relación de empleo triangular en la que interviene un empleador... que contrata mano de obra a través de un intermediario que cumple algunas funciones propias de un empleador con respecto a los trabajadores que proporciona”.^[1]

^[1] EGGER, PHILIPPE: Trabajo en régimen de subcontratación y empleo: algunas propuestas iniciales. En La subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones. Nueve estudios por países. OIT N°106/107, 1997.

Características en nuestra legislación:

- Aceptación restrictiva
- Puede ser desarrollado sólo por personas jurídicas, con giro exclusivo.
- Se rige por un contrato comercial tipificado en la norma laboral
- Requiere causales específicas que lo justifiquen
- Rompe la estructura básica de la relación laboral.
- Debe ser transitorio



Suministro



USUARIA

**Prestación de
servicios /
Facultades de
dirección**

**Contrato de puesta
a disposición**

Suministro de
personas

Causas
especificas
Transitorios

EST



**Contrato de
trabajo de
servicios
transitorios**

TRABAJADOR



Sanciones por uso de la figura sin respetar los requisitos y límites legales:

Artículo 183-U.- Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-N, 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 del presente Párrafo 2º. 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.

Otras sanciones:

- EST que actúa sin cumplir requisitos de constitución y funcionamiento: **multa a beneficio fiscal** de 80 a 500 UTM, reclamable ante JLT dentro 5 días de notificada.
- Contratación por otras causales o supuestos falsos: **Multa a EST** equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.
- **Cancelación de la inscripción en Registro EST por resolución** fundada de la DT por:
 - incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional,
 - por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro.
 - “Personas relacionadas” entre EST y usuaria (más multa 10 UTM por cada trab)

Resolución se puede reponer administrativamente dentro 5 días de notificada y reposición ante CA por rechazo dentro 10 días siguientes a notificación.



EFFECTOS LABORALES DEL SUMINISTRO DE PERSONAS

La Empresa Usuaria será subsidiariamente responsable respecto a los trabajadores de la contratista o subcontratista

- “Cumplimiento de las Obligaciones laborales y previsionales”. (183 ab)

Subsidiariamente responsable porque existe la Garantía de constitución de la EST que concurre al pago de las obligaciones laborales y previsionales en primer término.



EFFECTOS LABORALES DEL SUMINISTRO DE PERSONAS

La Empresa Usuaria será subsidiariamente responsable respecto a los trabajadores de la contratista o subcontratista

- “obligaciones de seguridad”.
(183 ab)

Directamente
responsable del cumplimiento de normas de seguridad e higiene, especialmente prevención de riesgos y enfermedades y medidas paliativas. Asimismo, será responsable de las indemnizaciones.

SEMEJANZAS

Subcontratación



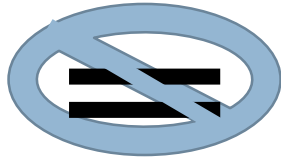
Suministro de personas

- Figuras tercerizadas
- Se entrega a terceros parte del proceso productivo
- Los trabajadores que se desempeñan en las actividades tercerizadas no tienen dependencia contractual de la empresa principal/Usuaría
- Los terceros en la relación laboral tendrán responsabilidad en materia laboral, previsional y de seguridad.



DIFERENCIAS

- Subcontratación



- Suministro de personas

- Objeto del contrato entre empresas
- Vínculo de subordinación y dependencia
- Triangularidad
- Duración
- Amplitud /Restricción

