

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (EST)

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

*“... Tan inesperables son el Derecho del Trabajo y la Economía
que muchas veces resultan ineficaces ciertas medidas
que mejoran la situación de los asalariados
sólo porque la economía del país no las soporta”.*

GAETE BERRÍOS, Alfredo, *Principios generales de derecho del trabajo.*

Roberto Cerón Reyes

Abogado. Profesor Instructor de Derecho del Trabajo
e Historia del Derecho. Universidad de Chile

roberto.ceron@derecho.uchile.cl

RESUMEN

El ordenamiento jurídico-laboral chileno, a través de la Ley N° 20.123, de 16 de octubre de 2006, reguló e incorporó al Código del Trabajo, en su Libro I, Título VII, “[D]el trabajo en régimen de subcontratación y [D]el trabajo en empresas de servicios transitorios”. El autor, mediante una técnica estrictamente descriptiva, se aboca al estudio de los dictámenes de la Dirección del Trabajo en materia de suministro de trabajadores, la que en uso de su facultad interpretativa de la legislación laboral y de previsión social se ha pronunciado sobre el sentido y alcance de varias de las disposiciones contenidas en el mencionado código.

Palabras clave: *outsourcing, tercerización, Código del Trabajo, dictamen, empresas de servicios transitorios.*

ABSTRACT

The Chilean legal-labor law, through Law N° 20.123 of October 16, 2006, regulated and incorporated into the Labour Code, in Book I, Title VII, “On outsourced work and on work in temporary service firms”. The author, through a strictly descriptive technique, focuses in the study of the opinions of the Department of Labour on labor supply, which in use of its interpretative power of the labor law and social security has spoken on the meaning and scope of several of the provisions contained in that code.

Keywords: *outsourcing, Labour Code, opinion, temporary service firms.*

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es una disciplina que constantemente va adaptándose a la realidad económico-social que norma. Es un derecho que va “a la zaga de los hechos”, tornándolo, en aras de una real operatividad, sensible a las transformaciones que experimenta la comunidad en áreas tales como la economía¹ y la tecnología², por mencionar algunas. En efecto, los cambios en el mercado económico –globalización– y la irrupción de nuevas tecnologías –TIC³– que, en términos generales, se remontan a la década de los 80 del siglo XX, propiciaron nuevas y renovadas formas de organización productiva –descentralización productiva– para sortear las exigencias de competitividad y reducción de costos que, en materia económica, impuso la globalización a las empresas⁴.

Dicho proceso de reacomodamiento de los factores de trabajo al interior de las compañías recibe el nombre de *outsourcing*, el cual consiste en la decisión deliberada de las empresas de externalizar ciertas etapas de su proceso de producción, así como algunas funciones auxiliares y complementarias a su giro principal, las que asume un tercero⁵. En materia jurídico-laboral este fenómeno también se conoce como “tercerización”, pues en la relación laboral tradicional, compuesta por un trabajador y un empleador, irrumpe un tercero, mediante dos posibles manifestaciones: la subcontratación de bienes y servicios y la subcontratación de servicios personales o suministro de trabajadores. La primera se caracteriza por el encargo que una empresa realiza a otra para que, por su cuenta y riesgo y con sus propios trabajadores, produzca un bien o preste un servicio, mientras que la segunda dice relación con la provisión temporal de trabajadores de una compañía a otra⁶.

¹ Fenómeno que el jurista debe observar con “audacia” y “vigilancia”. GROSSI, Paolo, “Aspectos jurídicos de la globalización económica”, en ÉL MISMO, *De la codificación a la globalización del derecho*. Presentación y traducción al castellano por Rafael D. García Pérez, Navarra, Aranzadi-Thomson Reuters, 2010, p. 393.

² MERCADER UGINA, Jesús R., *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Sevilla, Editorial Lex Nova, 2002, *passim*.

³ Tecnologías de la información y la comunicación.

⁴ Sobre estos cambios y su incidencia en el Derecho del Trabajo, véase GUTIÉRREZ ROSA, Ximena, “Las relaciones de trabajo y el trabajo mismo en la era post moderna”, en VV.AA., *Estudios en homenaje al profesor William Thayer Arteaga*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998, pp. 91-100. CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista de Derecho*, vol. 18, N° 1, (2005), pp. 25-53. CASTELLO, Alejandro y ROSENBAUM, Jorge, *Subcontratación e intermediación laboral. Estudio de las leyes 18.099 y 18.251*, 3ª edición revisada y aumentada, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2012, pp. 29 y ss.

⁵ MORGADO VALENZUELA, Emilio, “El *outsourcing* en la legislación chilena”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 17, (2013), pp. 293-294.

⁶ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios”, en *Revista Ius et Praxis*, año 13, N° 2, (2007), pp. 165-168.

El ordenamiento jurídico-laboral chileno, a través de la Ley N° 20.123, de 16 de octubre de 2006, reguló e incorporó al Código del Trabajo (en adelante CT), en su Libro I, Título VII, “[D]el trabajo en régimen de subcontratación y [D]el trabajo en empresas de servicios transitorios”.

A continuación, me abocaré al estudio de los dictámenes de la Dirección del Trabajo en esta materia, la que en uso de su facultad interpretativa de la legislación laboral y de previsión social⁷ se ha pronunciado sobre el sentido y alcance de varias de las disposiciones relativas al suministro de trabajadores. La técnica que emplearé será estrictamente descriptiva. En posteriores entregas me haré cargo de los escasos pronunciamientos judiciales sobre el tema, así como de aquellas cuestiones de carácter dogmático.

Finalmente, advierto al lector que la contribución de este ejercicio estriba, precisamente, en la modesta labor de concatenación más o menos sistematizada de la jurisprudencia administrativa sobre la materia. Consultadas las principales obras que se dedican al estudio del régimen de subcontratación, se aprecia una marcada predilección por la subcontratación de bienes y servicios y un escaso tratamiento de la subcontratación de servicios personales⁸, prescindiéndose en este último punto de la mayoría de los pronunciamientos emanados del órgano administrativo.

2. EST: JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

2.1 Regulación legal y objeto

El párrafo 2° del ya mencionado Título VII regula el trabajo en régimen de servicios transitorios, cuya finalidad es el suministro transitorio de trabajadores a una “empresa usuaria”, a través de la celebración de un “contrato de puesta a disposición” entre esta y una “empresa de servicios transitorios” (en adelante EST), con la cual los trabajadores suscriben un “contrato de trabajo de servicios transitorios”, pero que en la práctica, y a raíz de la suscripción del contrato de puesta a disposición, prestarán servicios transitorios en la empresa usuaria. De este modo, y como una figura *sui generis* en el Derecho del Trabajo, surgen dos empleadores: uno de “hecho” y otro de “derecho”. De “hecho”, pues la empresa usuaria ejerce buena parte de la potestad de mando sobre los trabajadores suministrados – poder de dirección y disciplinario–, conservando la EST únicamente el ejercicio del *ius*

⁷ Sobre la función interpretativa de la Dirección del Trabajo, véase LIZAMA PORTAL, Luis, *La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad de interpretar la legislación laboral chilena*, Santiago, Universidad de Chile, 1998, *passim*.

⁸ Así PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *Subcontratación*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2006. LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *Subcontratación y suministro de trabajadores*, Santiago, LexisNexis, 2007. ROJAS MIÑO, Irene, *Subcontratación laboral, suministro de trabajo y cesión ilegal de trabajadores*, Santiago, Abeledo Perrot, 2011. Esta última obra tiene un estudio bastante detallado sobre las EST, pero igualmente prescinde de la mayoría de los pronunciamientos administrativos sobre el tema.

variandi; y de “derecho”, ya que formalmente el empleador sigue siendo la EST⁹. Asistiendo, en consecuencia, a una clara excepción al principio de primacía de la realidad y de la definición de empleador prescrita en el artículo 3° letra a) del CT¹⁰.

2.2 Conceptos

El artículo 183-F del CT define a los sujetos que intervienen en esta relación triangular:

a) *“Empresa de Servicios Transitorios”*: *“es 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 estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”*.

De la definición transcrita se desprende que la EST debe ser una “persona jurídica” con un “objeto social exclusivo”. Sobre el primer punto, cabe expresar que no existe limitación sobre la estructura societaria que adopte dicha persona jurídica; es decir, basta con que no sea una persona natural. Al respecto, la Dirección del Trabajo indicó que *“No existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada se constituya como empresa de servicios transitorios, con sujeción a lo dispuesto en el párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo”*¹¹. En cuanto al segundo aspecto, la exclusividad del giro guarda estrecha relación con la exclusión de este, ya que solo las EST establecidas en conformidad a los requisitos que exige la ley podrán proveer trabajadores. Empero, el mismo concepto deja abierta la posibilidad a otro giro: las actividades de selección, formación y capacitación de

⁹ Esta afirmación no es unánime. En este sentido adherimos a la posición de Palavecino, quien señala: *“En términos reales habrá un trabajador sometido a dos empleadores, repartiéndose entre ellos el complejo haz de derechos y obligaciones que emanan de ambas relaciones de trabajo...”*, *“... materialmente y paralela al contrato de trabajo de servicios transitorios, se genera una relación de trabajo real y directa entre el trabajador y la empresa usuaria, con derechos y obligaciones recíprocos”*. PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *Subcontratación*, pp. 91 y 92. Otros, al calificar la naturaleza jurídica de la relación existente entre la empresa usuaria y el trabajador, opinan que se trataría de un híbrido que se mueve en el límite entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil. DÍAZ GARCÍA, L. Iván, “Aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el suministro de trabajadores”, en *Revista Ius et Praxis*, año 16, N° 2, (2010), p. 374. Con un matiz distinto, pero en la misma línea, UGARTE CATALDO, José Luis, “Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores”, en *Revista Ius et Praxis*, año 12, N° 1, (2006), pp. 22-23. ROJAS MIÑO, Irene, *op. cit.*, p. 112.

¹⁰ “Art. 3°. Para todos los efectos legales se entiende por: a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, ...”. LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *op. cit.*, pp. 78-79.

¹¹ ORD. N° 1195/027, de 29 de marzo de 2007.

trabajadores, que en todo caso, no es exclusivo de una EST. En opinión del ente fiscalizador:

“Las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo”¹².

b) *“Usuaría”*: *“es toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código”*.

c) *“Trabajador de Servicios Transitorios”*: *“es todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquella, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2º”*.

2.3. Requisitos de constitución y funcionamiento de una EST

Además de las exigencias que menciona el artículo 183-F letra a) del CT, el mismo cuerpo legal prescribe otros requisitos para la constitución y funcionamiento de una EST. De acuerdo a lo establecido en el artículo 183-K, su razón social deberá incluir la denominación *“‘Empresas de Servicios Transitorios’ o la sigla ‘EST’”*, cuestión refrendada por el organismo público de referencia: *“Las empresas de servicios transitorios, que conforme a lo previsto en el artículo 183-K del Código del Trabajo, deben incluir la expresión ‘Empresa de Servicios Transitorios’ o la sigla ‘EST’ en su nombre o razón social, se encuentran obligadas, también, a consignar dicha expresión o sigla en el nombre de fantasía que tenga la sociedad”¹³.*

Por su parte, el artículo 183-I del CT excluye cualquier posibilidad de relación societaria con la empresa usuaria, pues *“Las empresas de servicios transitorios 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”*.

¹² ORD. N° 1189/026, de 29 de marzo de 2007.

¹³ ORD. N° 2997/067, de 13 de agosto de 2007.

Sobre este punto, la jurisprudencia administrativa advierte que: *“Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular”*¹⁴.

De manera que la amplitud de la norma prohíbe cualquier conexión, más allá de la estrictamente contractual, entre la empresa usuaria y la EST. Asimismo, el propio artículo indica que la infracción a esta norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas Transitorias y con una multa a la empresa usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, a través de “resolución fundada” del Director del Trabajo. El inciso final de la disposición otorga a la EST la posibilidad de reponer de dicha resolución ante el Director del Trabajo, y en caso de no acogerse dicho recurso, de reclamar ante la Corte de Apelaciones respectiva.

La misma sanción se aplicará en el caso de las hipótesis previstas por el artículo 183-M¹⁵. En opinión de Lizama y Ugarte, esta última constituye *“la primera norma legal que pone en riesgo de extinguir una empresa en caso de no cumplir la legislación laboral”*¹⁶, a lo que cabría agregar la situación del artículo arriba citado.

Por su parte, el artículo 183-K del CT preceptúa que *“Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público”*¹⁷. Finalmente, el inciso

¹⁴ ORD. N° 0060/003, de 7 de enero de 2010.

¹⁵ “Art. 183-M. El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o

b) por quiebra de la empresa de servicios transitorios, salvo que se decrete la continuidad de su giro.

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal”.

¹⁶ LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *op. cit.*, p. 86.

¹⁷ La inscripción se debe solicitar en la Inspección del Trabajo que tenga jurisdicción en el domicilio de la casa matriz de la EST. En la presentación la empresa deberá acompañar su a) Rol Único Tributario; b) Rol Único Tributario del representante legal; c) los antecedentes que acrediten su giro social exclusivo; d) y llenar un formulario de solicitud de inscripción que llevará la propia Dirección. El artículo 183-K aborda dicha circunstancia y señala la aprobación de la inscripción: *“Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión ‘Empresa de Servicios Transitorios’ o la sigla ‘EST’.*

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

final de esta norma señala la obligación de toda EST de constituir una garantía, cuya regulación detalla el artículo 183-J del CT:

“Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento...”

Sobre la oportunidad para renovar y ajustar la garantía, la Dirección del Trabajo ha indicado que: *“(...) habrá de cumplirse el trámite de renovación y ajuste de la garantía exigida por el artículo 183-J cada 12 meses, considerando para el cómputo de este plazo, la fecha de depósito de la garantía a renovar, y su monto dependerá de la cantidad de trabajadores que se encuentren contratados a la fecha del ajuste, lo que se acreditará con el libro auxiliar de remuneraciones del mes inmediatamente anterior al de la renovación, o mediante declaración jurada del representante de la EST para el caso de no contar con dependientes a esa fecha”*¹⁸. El obligado a constituir la garantía no debe ser, necesariamente, la propia EST. La ley no impide que un tercero sea el que constituya la caución establecida para asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales de la EST para con sus trabajadores transitorios y de las multas aplicadas por infracción a las normas del CT¹⁹. En el mismo sentido se pronuncia el ente administrador: *“No existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya la garantía que el artículo 183-J del Código del Trabajo exige a las Empresas de Servicios Transitorios, a favor de la Dirección del Trabajo para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales”*²⁰.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento”.

¹⁸ ORD. N° 0639/012, de 5 de febrero de 2008.

¹⁹ El inciso tercero del artículo 183-J señala: *“La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código”.*

²⁰ ORD. N° 2158/042, de 12 de junio de 2007.

A propósito de la forma de constituir la garantía, el inciso 4° del precepto ya citado dispone que “... *deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta...*”.

El sentido y alcance de las expresiones “boleta de garantía” “u otro instrumento de similar liquidez” fue determinado por la Dirección del Trabajo. Sobre la base de la normativa vigente en materia bancaria, señaló que la primera “*es una caución que garantiza el fiel cumplimiento de una obligación contraída ya sea por el tomador de la misma –boleta– o por un tercero, a favor del peticionario*”²¹, la que se constituye por un banco a petición de un interesado, previo depósito de una suma de dinero o con cargo a un crédito otorgado a quien toma la boleta de garantía²².

Respecto de la liquidez, el mismo organismo indicó que “*debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable en dinero efectivo*”²³, extendiendo tales atributos a la póliza de seguro que no requiere un proceso de liquidación, los depósitos bancarios a plazo fijo, renovable o indefinido²⁴ y la “Póliza de Garantía de Ejecución Inmediata para Empresa de Servicios Transitorios”²⁵, excluyendo, en este punto, a la póliza de seguro que requiera un proceso de liquidación²⁶.

2.4. Contratos que exige la ley

Para que se configure el suministro de personal es necesaria la concurrencia de dos contratos: a) contrato de puesta a disposición de trabajadores, b) contrato de trabajo de servicios transitorios.

a) Contrato de puesta a disposición de trabajadores

Es una convención de carácter civil y/o comercial celebrada entre la empresa usuaria y una EST, en virtud de la cual esta última cede temporalmente trabajadores a la primera, para

²¹ ORD. N° 4786/090, de 2 de noviembre de 2006.

²² Cuyas características esenciales, a juicio del servicio, son: “1) *que esta boleta debe ser pagada por el banco a solo requerimiento del beneficiario, y 2) que esta obligación de pago para la institución bancaria, no está sujeta a condición alguna*”, en: *Ibíd.*

²³ *Ibíd.*

²⁴ ORD. N° 0265/008, de 17 de enero de 2007, que complementa el ORD. N° 4786/090, de 2 de noviembre de 2006.

²⁵ Para más detalle, véase ORD. N° 465/011, de 1 de febrero de 2007.

²⁶ ORD. N° 4786/090, de 2 de noviembre de 2006.

que presten servicios a la segunda. En armonía con lo establecido en el artículo 183-N del CT, el contrato debe constar por escrito; es decir, debe ser solemne. También señala el plazo para su escrituración:

“La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios”.

Si no se escritura el contrato, se entenderá que el trabajador es dependiente directo de la empresa usuaria; aplicándose, en consecuencia, el régimen laboral común, según dispone el inciso final del artículo 183-N del CT: *“La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código”.*

Respecto de las menciones del contrato de puesta a disposición de trabajadores, ellas se coligen del propio artículo 183-N del CT, a saber:

- i) *“... La individualización de las partes con indicación del nombre, domicilio, número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales...”;*
- ii) *“... la causal invocada para la contratación de servicios transitorios...”;*
- iii) *“... los puestos de trabajo para los cuales se realiza...”* (el contrato de puesta a disposición);
- iv) *“... la duración de la misma”* (de la causal) y
- v) *“... el precio convenido...”.*

Otra característica del contrato en referencia es que sea causado; vale decir, solo procede siempre y cuando se configure una de las circunstancias del artículo 183-Ñ del CT:

- 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 usuaria, 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 usuaria; o*
- f) *trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria”.*

Sobre la situación prevista en la letra e), la Dirección del Trabajo ha interpretado su alcance, ya que podría prestarse para un posible uso indiscriminado y, de este modo, torcer el espíritu de la ley:

“Los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria, de suerte tal que una o más labores que se encuentren dentro de aquellas de ordinaria verificación en la empresa usuaria, como sucede con la realización de inventarios de existencias que la solicitante efectúa varias veces al mes para una empresa usuaria, no pueden sustentar un contrato de puesta a disposición, al situarse en lo opuesto de lo ocasional o extraordinario”²⁷.

Tal doctrina es reiterada en otro de sus pronunciamientos, que además agrega: *“(…) que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas”²⁸.*

La taxatividad de las causales establecidas por el legislador para proceder al suministro personal de trabajadores obliga a interpretar la norma en términos “declarativos”; vale decir, ni más ni menos de lo que sugiere el tenor literal de la disposición²⁹. Así parece entenderlo el organismo estatal, al señalar que *“No resulta ajustado a derecho celebrar un contrato de puesta a disposición que tenga como circunstancia que lo justifica, la capacitación de los trabajadores por parte de la empresa usuaria”³⁰.*

En cuanto al plazo del contrato, el artículo 183-O del CT establece su duración y, eventualmente, su prórroga: *“El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.*

²⁷ ORD. N° 0461/011, de 28 de enero de 2009.

²⁸ ORD. N° 0060/003, de 7 de enero de 2010.

²⁹ DUCCI CLARO, Carlos, *Interpretación jurídica*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, reimpresión, 2006, pp. 100-104.

³⁰ ORD. N° 0802/017, de 27 de febrero de 2009.

En el caso señalado en la letra a) del artículo 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) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho 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”.

Del artículo precitado se desprende claramente que se trata de un contrato no renovable, mas sí prorrogable. En opinión del Servicio ya citado: *“No existe impedimento jurídico para que un mismo trabajador transitorio sea cedido varias veces a una misma empresa usuaria, siempre que efectivamente concurra en cada una de esas ocasiones alguna de las causales previstas por el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, incluida la establecida en la letra a) de dicho precepto legal”*³¹. Sin perjuicio de ello, estimamos que en la práctica, a través de una cesión constante de un trabajador a la empresa usuaria, se podría encubrir una relación de trabajo permanente con la usuaria. En otras palabras, una verdadera cesión ilegal de trabajadores. Frente a la factibilidad de usar este régimen para proveer trabajadores en el sector agrícola, la Dirección del Trabajo ha reiterado lo siguiente: *“En las actividades agrícolas de temporada procede que las empresas celebren contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios siempre que concurren las expresas y taxativas circunstancias previstas en el artículo 183-Ñ de la ley.*

*La sola circunstancia de ser temporal el trabajo agrícola a que se refiere el artículo 93 del Código del ramo no habilita ni sirve de fundamento para la celebración de un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, pues la mera existencia de un contrato de trabajo por faena de temporada no presupone la concurrencia de los aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad que exige el artículo 183-Ñ letra e) del Código del Trabajo”*³². Por otra parte, el contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios se prohíbe en ciertos casos, cuyos supuestos configurarían una cesión ilegal de tales trabajadores. El artículo 183-P del CT es claro al expresar que:

“Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

³¹ ORD. N° 3268/070, de 27 de agosto de 2007.

³² ORD. N° 4375/099, de 25 de octubre de 2007. Además, ORDS. N° 4926/066 y N° 3199/049, de 4 de diciembre de 2009 y 15 de julio de 2010, respectivamente.

- a) *para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, 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; o*
- c) *para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.*

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común. Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado”.

Las hipótesis prohibidas son justificadas unánimemente por la doctrina laboral. En el caso de los trabajadores con facultades de representación, el artículo 4° del CT entiende que son representantes del empleador frente a los trabajadores, elevándola a una verdadera presunción de derecho, que se vería alterada en caso de permitirse una cesión de trabajadores de esta naturaleza, pues no serían trabajadores de la empresa usuaria a la que, supuestamente, representarían³³.

Sobre la letra b), opinamos que es una verdadera excepción a la coherencia que debiera impregnar al ordenamiento jurídico. En efecto, si el reemplazo de trabajadores está expresamente permitido en el régimen laboral común, por qué prohibirlo en este caso; por el contrario, puede ser una utilísima herramienta para proveer trabajadores a empresas que han iniciado un proceso de huelga legal³⁴, situación que es de suyo temporal. Quizá la explicación de este “lapsus” legislativo radica en la costumbre, muy arraigada en nuestra disciplina, de importar regulaciones foráneas. Abogamos por una reforma legal encaminada a autorizar el reemplazo de trabajadores en huelga con trabajadores suministrados por una EST. Finalmente, la letra c) tipifica el suministro de trabajadores en segundo grado, para impedir que una EST contrate trabajadores transitorios de otra EST, para luego ponerlos a disposición de una empresa usuaria.

³³ LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *op. cit.*, pp. 92-93.

³⁴ *Ibid.*, p. 93. Decimos que está permitida, pues la norma del artículo 381 es de aquellas denominadas imperativas de requisitos, las cuales, no obstante la prohibición que contienen, autorizan a realizar el acto prohibido bajo ciertas circunstancias. Además, coadyuvaría al adecuado equilibrio de las tres libertades cardinales del orden público laboral chileno: de empresa, de trabajo y sindical. Sobre estas tres libertades estrechamente vinculadas a la noción de Estado subsidiario, véase CERÓN REYES, Roberto Andrés, “Notas sobre Estado subsidiario y legislación laboral en Chile (1973-2013)”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 4, N° 7, (2013), pp. 169-181. Una opinión distinta, fundada en los dictámenes del Comité de Libertad Sindical, se encuentra en GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “La Libertad Sindical en el Ordenamiento Laboral Chileno y los Convenios 87 y 98 de la OIT”, en *Cuadernos Jurídicos*, N° 14, (2000), *passim*.

El artículo 183-O del CT indica que “*Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato*”, lo cual es coherente con la libertad de contratación estatuida en el artículo 19 N° 16 inciso 2° de la Constitución Política de la República, que permite al trabajador buscar y emplearse en la ocupación que escoja, y al empleador contratar a los colaboradores que estime más idóneos, sin imposiciones de ninguna especie, sin perjuicio de las limitaciones legales³⁵.

b) Contrato de trabajo de servicios transitorios

Definido en el artículo 183-R del CT como “... *una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido*”. O sea, un contrato de trabajo común, consensual, pero sometido a un régimen especial, ya que obligará al trabajador suministrado a prestar servicios transitorios en una empresa usuaria. Mientras que los trabajadores que prestan servicios al interior de la EST se regirán por las normas laborales ordinarias³⁶.

Las labores específicas que realizará el trabajador en la empresa usuaria deberán constar, en forma clara y precisa, en el contrato de trabajo, de modo que conozca detalladamente el cargo que ocupará y las tareas que ejecutará. Pronunciándose sobre el tema, la Dirección del Trabajo ha afirmado que “*No se ajusta a derecho la cláusula del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señale en forma clara y precisa las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador, no siendo suficiente invocar como tales, las causas del contrato de puesta a disposición contenidas en el artículo 183 Ñ del Código del Trabajo*”³⁷.

El mismo artículo 183-R del CT informa que el contrato deberá celebrarse por escrito y contener, a lo menos, las menciones del artículo 10 del CT. También regula la jornada de trabajo del trabajador suministrado, la que debe estipularse en el contrato de trabajo. Sin embargo, es la empresa usuaria quien velará por el cumplimiento efectivo de la jornada,

³⁵ IRURETA URIARTE, Pedro, “Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución chilena”, en *Colección de Investigaciones Jurídicas*, N° 9, (2006), pp. 61-65. PALAVECINO CÁCERES, Claudio, “La libertad de trabajo y su protección constitucional. Nueva lectura”, en *Revista Laboral Chilena*, agosto, (2013), pp. 79-83.

³⁶ ORD. N° 1914/06, de 3 de mayo de 2011. “*El contrato de trabajo de los trabajadores transitorios está sujeto a las normas generales previstas por el Código del Trabajo, con las particularidades establecidas en el Párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo. Por el contrario, aquellos trabajadores de la EST que no estén contratados al amparo de las normas del referido Párrafo 2° para ser puestos a disposición de empresas usuarias, sino que cumplen sus funciones en la EST, están afectos al régimen laboral común*”.

³⁷ *Ibid.*

cuestión refrendada por el ente administrativo: *“La determinación de la jornada de trabajo del trabajador queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, debiendo estipularse la jornada en que el trabajador prestará servicios en la empresa usuaria. Sin perjuicio que la responsabilidad por el cumplimiento de esa jornada pactada en el contrato de trabajo transitorio corresponde legalmente a la empresa usuaria”*³⁸.

En caso de que la empresa usuaria haya obtenido la autorización para operar con una jornada y descanso excepcional del artículo 38 del CT, no será necesario que la EST cuente con tal permiso³⁹.

Continúa la disposición indicando el plazo de escrituración del contrato, que *“deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios”*. Y, en opinión del órgano administrativo, también deberá escriturarse en todos los casos de prestación de servicios cuya duración sea igual o inferior a dos días. En sus palabras: *“La puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere el artículo 183-R del Código del Trabajo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código”*⁴⁰.

Finalmente, se refiere a la obligación de la EST de enviar una copia del contrato de trabajo a la empresa usuaria.

2.5. MISCELÁNEA

a) Sala cuna

El beneficio en cuestión deberá otorgarse por la EST, pues *“Las trabajadoras contratadas para servicios transitorios gozan plenamente del derecho a sala cuna, siendo la Empresa*

³⁸ ORD. N° 2249/048, de 19 de junio de 2007, en concordancia con el artículo 183-W: *“Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.*

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador”.

³⁹ *Ibíd.* *“Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia”*.

⁴⁰ ORD. N° 1965/034, de 12 de mayo de 2008.

de Servicios Transitorios la obligada a brindar ese derecho, en la medida que se verifiquen los requisitos dispuestos en el artículo 203 del Código del Trabajo”⁴¹.

b) Fuero maternal

Al respecto, el artículo 183-AE del CT señala que:

“Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código”.

La jurisprudencia administrativa, refrendando el contenido de esta disposición, ha informado que *“El fuero maternal previsto en la legislación laboral vigente, ampara a la trabajadora que ha suscrito un contrato de trabajo de servicios transitorios con una EST, solo durante el período en que ha sido contratada para prestar servicios en una usuaria, cesando de pleno derecho a la finalización de dicho contrato”*⁴².

Esta norma, de carácter excepcional en el ordenamiento jurídico laboral, representa una clara y novedosa herramienta promocional del empleo femenino en trabajos que, por esencia, son transitorios, reforzándose así la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Incluso más, ello podría extenderse al resto de las contrataciones de naturaleza *“temporal”*⁴³.

Asimismo, en términos procesales, evita cualquier discusión sobre un eventual proceso de desafuero ante los tribunales de justicia y, en consecuencia, un uso innecesario del aparato jurisdiccional del Estado.

c) Capacitación

La ley exige a las EST capacitar a sus trabajadores. En efecto, el artículo 183-AD del CT obliga a proporcionar capacitación, cada año calendario, al menos al 10 por ciento de los trabajadores de servicios transitorios, a través de uno de los mecanismos previstos en el

⁴¹ ORD. N° 4051/063, de 13 de septiembre de 2010.

⁴² ORD. N° 3014/058, de 17 de julio de 2008.

⁴³ Tal es el caso de las hipótesis N°s. 4 y 5 del Código del Trabajo. Sobre la aplicación del fuero maternal a las contrataciones a plazo fijo, véase CERÓN REYES, Roberto y PEROTI DÍAZ, Felipe, *“Una decisión controvertida: contrato de plazo fijo y fuero maternal”*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, N° 1, (2010), pp. 139-144.

Párrafo 4° del Título I de la Ley N° 19.518⁴⁴. Sobre la forma de calcular dicho porcentaje, el ente fiscalizador ha expresado que: *“El porcentaje mínimo del 10% de los trabajadores de empresas de servicios transitorios que deben ser capacitados anualmente por ésta, según el artículo 183-AD del Código del Trabajo, se obtiene del total de trabajadores que fueron incluidos en los contratos de puesta a disposición de trabajadores transitorios celebrados con las empresas usuarias, durante el período 1° de enero a 31 de diciembre de cada año”*⁴⁵. A su vez, el artículo 183-S del CT prohíbe a la EST cualquier cobro al trabajador asociado tanto a la capacitación como a la puesta a disposición en la empresa usuaria.

d) Compensación especial del feriado

Sobre el punto, el artículo 183-V del CT dispone que:

“El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad.

La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración”.

Dicho sistema no obsta a un acuerdo contractual entre las partes, quienes podrán optar por uno diferente, siempre y cuando las condiciones no sean inferiores a las establecidas en la norma antes descrita⁴⁶.

⁴⁴ Que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

⁴⁵ ORDS. N°s. 3861/085 y 0220/007, de 25 de septiembre de 2007 y 15 de enero de 2008, respectivamente.

⁴⁶ ORD. N° 1914/06, de 3 de mayo de 2011.

e) *Semana corrida*

A propósito de la remuneración, la disposición del artículo 183-Z del CT no incluyó expresamente la semana corrida, por lo que si el trabajador transitorio devenga este beneficio, deberá ser pagado. En opinión del Servicio tantas veces citado: “*Dentro del concepto de remuneración correspondiente a los trabajadores transitorios, no se encuentra comprendido el valor por concepto de semana corrida, al no haber sido expresamente excluida [incluida] por el artículo 183-Z del Código del Trabajo, ni tratarse de un tipo de remuneración que se devengue en proporción al tiempo servido, razón por la cual tales trabajadores tendrán derecho al pago por concepto de semana corrida, en la medida que se cumplan los requisitos que la ley contempla para tal efecto*”⁴⁷.

3. PALABRAS FINALES.

En uso de su función interpretativa, la Dirección del Trabajo ha determinado el sentido y alcance de varias de las disposiciones relativas al trabajo en empresas de servicios transitorios, todas ellas acá examinadas. Si bien sus pronunciamientos no son vinculantes para la judicatura, ellos representan una herramienta de consulta indispensable para los operadores jurídicos.

BIBLIOGRAFÍA

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista de Derecho*, vol. 18, N° 1, (2005).

_____, “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios”, en *Revista Ius et Praxis*, año 13, N° 2, (2007).

CASTELLO, Alejandro y ROSENBAUM, Jorge, *Subcontratación e intermediación laboral. Estudio de las leyes 18.099 y 18.251*, 3ª edición revisada y aumentada, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

CERÓN REYES, Roberto Andrés, “Notas sobre Estado subsidiario y legislación laboral en Chile (1973-2013)”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 4, N° 7, (2013).

⁴⁷ ORD. N° 2814/044, de 15 de julio de 2009.

CERÓN REYES, Roberto y PEROTI DÍAZ, Felipe, “Una decisión controvertida: contrato de plazo fijo y fuero maternal”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, N° 1, (2010).

DÍAZ GARCÍA, L. Iván, “Aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el suministro de trabajadores”, en *Revista Ius et Praxis*, año 16, N° 2, (2010).

DUCCI CLARO, Carlos, *Interpretación jurídica*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, reimpresión, 2006.

GAETE BERRÍOS, Alfredo, *Principios generales de derecho del trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1951.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, “La Libertad Sindical en el Ordenamiento Laboral Chileno y los Convenios 87 y 98 de la OIT”, en *Cuadernos Jurídicos*, Universidad Adolfo Ibáñez, N° 14, (2000).

GROSSI, Paolo, “Aspectos jurídicos de la globalización económica”, en ÉL MISMO, *De la codificación a la globalización del derecho*. Presentación y traducción al castellano por Rafael D. García Pérez, Navarra, Aranzadi-Thomson Reuters, 2010.

GUTIÉRREZ ROSA, Ximena, “Las relaciones de trabajo y el trabajo mismo en la era post moderna”, en VV.AA., *Estudios en homenaje al profesor William Thayer Arteaga*, Santiago, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998.

IRURETA URIARTE, Pedro, “Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución chilena”, en *Colección de Investigaciones Jurídicas*, N° 9, (2006).

LIZAMA PORTAL, Luis, *La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad de interpretar la legislación laboral chilena*, Santiago, Universidad de Chile, 1998.

LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis, *Subcontratación y suministro de trabajadores*, Santiago, LexisNexis, 2007.

MERCADER UGINA, Jesús R., *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Sevilla, Editorial Lex Nova, 2002.

MORGADO VALENZUELA, Emilio, “El *outsourcing* en la legislación chilena”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 17, (2013).

PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *Subcontratación*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2006.

_____, “La libertad de trabajo y su protección constitucional. Nueva lectura”, en *Revista Laboral Chilena*, agosto, (2013).

ROJAS MIÑO, Irene, *Subcontratación laboral, suministro de trabajo y cesión ilegal de trabajadores*, Santiago, AbeledoPerrot, 2011.

UGARTE CATALDO, José Luis, “Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores”, en *Revista Ius et Praxis*, año 12, N° 1, (2006).

DOCUMENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ORD. N° 4786/090, de 2 de noviembre de 2006.

ORD. N° 0265/008, de 17 de enero de 2007.

ORD. N° 465/011, de 1 de febrero de 2007.

ORD. N° 1195/027, de 29 de marzo de 2007.

ORD. N° 1189/026, de 29 de marzo de 2007.

ORD. N° 2158/042, de 12 de junio de 2007.

ORD. N° 2249/048, de 19 de junio de 2007.

ORD. N° 2997/067, de 13 de agosto de 2007.

ORD. N° 3268/070, de 27 de agosto de 2007.

ORD. N° 3861/085, de 25 de septiembre de 2007.

ORD. N° 4375/099, de 25 de octubre de 2007.

ORD. N° 0220/007, de 15 de enero de 2008.

ORD. N° 0639/012, de 5 de febrero de 2008.

ORD. N° 1965/034, de 12 de mayo de 2008.

ORD. N° 3014/058, de 17 de julio de 2008.

ORD. N° 0461/011, de 28 de enero de 2009.

ORD. N° 0802/017, de 27 de febrero de 2009.

ORD. N° 2814/044, de 15 de julio de 2009.

ORD. N° 4926/066, de 4 de diciembre de 2009.

ORD. N° 0060/003, de 7 de enero de 2010.

ORD. N° 3199/049, de 15 de julio de 2010.

ORD. N° 4051/063, de 13 de septiembre de 2010.

ORD. N° 1914/06, de 3 de mayo de 2011.