

Contratación bajo Servicios Transitorios (ley 20.123, de 2006) Doble dependencia y subordinación Abuso consagrado por coaliciones partidarias Regulación

Alfonso Hernández Molina
2012

Uno de los regímenes laborales más abusivos en Chile es el que asienta y regula la contratación de personas por una empresa, bajo la forma de “servicios transitorios”, para otra empresa. Más aun, cuando desvirtúa el contrato de trabajo al someter al trabajador dependiente de aquella empresa de servicios transitorios (EST), a otro poder, extraño (empresa denominada “usuaria”), con el cual no ha pactado.

CONTENIDO:

- I.- ENCUBRIENDO DE LEGALIDAD EL ABUSO
- II.- INCONGRUENCIA DE TRANSFORMAR LO TRANSITORIO EN INDEFINIDO
- III.- NATURALEZA DE SERVICIOS PRESTADOS DEBE ESPECIFICARSE, AUNQUE PUEDEN SER NUMEROSOS Y VARIADOS, SEGÚN LEY 19.759, de 2001
- IV.- REVISANDO LO MEDULAR DE LA IMPERANTE REGULACIÓN SOBRE SERVICIOS TRANSITORIOS
- V.- DATOS PARA PROCEDER FRENTE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

I.- ENCUBRIENDO DE LEGALIDAD EL ABUSO

Más allá de la apariencia legal, encubre suministro de personas o puesta a disposición de trabajadores, de una patronal a otra, práctica que en nuestro país era éticamente reprochada y justificadamente ilícita. Por cuanto profundiza la comercialización de lo más valioso de una persona, como es su fuerza de trabajo.

La ley laboral rechazaba, expresamente, fórmulas análogas o semejantes. El Código laboral vigente en septiembre de 1973 establecía: “*Se prohíbe todo contrato de enganche y, en general, toda colocación individual o colectiva de obreros por intermedio de agencias de empleos u oficinas particulares de contratación.*”

Se exceptúan los sindicatos y demás instituciones autorizadas por la Dirección General del Trabajo, que no tengan fines de lucro” (artículo 87 de dicho texto).

Siendo reprobable tal práctica, para obtener su aceptación hace unos años, el poder político-patronal ingenió otra fórmula reguladora, que sus dos bloques partidarios acogieron y aprobaron (se planteó por Lagos y se aprueba con Bachelet), convirtiéndole en ley 20.123, la cual incrustó nuevos artículos al Código laboral; los que atañen a trabajo transitorio se numeraron como 183-F, y siguientes.

Así, en la actual reglamentación legal, la empresa contratante del trabajador, de servicios transitorios, no aparece como “*intermediaria*”, no aparenta ser una empresa de colocación (un simple tercero mediador), ya que el contrato de trabajo se suscribe, precisamente, con esta empresa (de servicios transitorios) y no con la empresa “*usuaria*” (de los servicios del trabajador). Sin embargo, más allá de la letra de la ley, de la cosmética legal, en la realidad, la empresa de servicios transitorios constituye una empresa *intermediaria* de la venta de fuerza de trabajo, que lucra con ello.

Este régimen legal encubre la imposición de **doble** dependencia y subordinación del trabajador, a la vez que facilita el encubrimiento de tropelías patronales, al hacer confusa su responsabilidad. El trabajador, manteniendo dependencia y subordinación con la empresa que le contrata (empresa de servicios transitorios), debe –también– prestar obediencia y servicios a otra empresa, llamada “*usuaria*”. La empresa *usuaria* tiene la facultad de “*organizar y dirigir el trabajo*” (no lo propone ni sugiere, lo dirige, lo cual envuelve relación jerárquica); asimismo, el reglamento de orden, seguridad e higiene que somete al trabajador es el de esta última patronal (artículo 183-X, del Código laboral).

Y, aunque se señale que las citadas facultades de la empresa usuaria, de organizar y dirigir el trabajo, lo hará “dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios” (183-X del citado Código), si consideramos las características precarias de este tipo de contratación, sabíamos de antemano que su respeto y fiscalización resultarían ilusorias.

El obligado silencio del trabajador frente a los abusos estaba previsto.

Más aun, la trabajadora contratada bajo esta regulación no posee fuero maternal.

En vez de castigar el abuso, los dos bloques partidarios –sólo adversarios en la apariencia- le legalizaron ya en 2007.

En los últimos años, la Dirección del Trabajo, mediante dictámenes, ha fijado su especial posición para definir el sentido y alcance de los preceptos legales que reglamentan esta contratación; recientemente, mediante ordinario 1914/06, de 2011.

II.- INCONGRUENCIA DE TRANSFORMAR LO TRANSITORIO EN INDEFINIDO

Al instalarlo legalmente, y buscando aceptación o legitimidad para una reglamentación que recortó -y recorta- derechos laborales esenciales a los trabajadores contratados bajo tan peculiar regulación, dijeron que implicaba servicios transitorios.

Considerando su denominación de “transitorios”, se dijo querer regular contratos de muy corta duración; y determinados en el tiempo. Con ello justificaban su reducida protección hacia el trabajador.

Sin embargo, al parecer observando que la generalización o extensión de tales contrataciones sirve para flexibilizar y reducir más aun derechos laborales, sin que tengan necesidad de modificar la ley, la Dirección del Trabajo, aparato que oficialmente interpreta la ley laboral, plantea que tal regulación abarca, también, contratos de plazo indefinido, además del de plazo fijo y por obra (ordinario 1914/06, de 2011).

En efecto, alegando respaldo intelectual en un texto de dos abogados, dicha Dirección olvida u oculta que la dogmática laboral (o ciencia del Derecho laboral), al interpretar la ley debe asentarse en principios y orientarse mediante valores del Derecho del trabajo, procurando sus fines; y es que la tarea dogmática no está destinada a desvirtuarle.

Contradicción acentuada, debería advertir el papel, consciente o inconsciente, que juega aquella doctrina oficialista que aún opera con la “letra” del “legislador”, y no con el contenido y fines del Derecho laboral.

Es muy delgada la línea que separa el contrato de plazo indefinido de la relación contractual permanente; y éste último tipo de vinculación dice ser rechazado por el mismo cuerpo legal, cuando califica como celebradas en fraude a la ley aquellas contrataciones “que tengan por objeto **encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria**” (artículo 183-U).

III.- NATURALEZA DE SERVICIOS PRESTADOS DEBE ESPECIFICARSE, AUNQUE PUEDEN SER NUMEROSOS Y VARIADOS, SEGÚN LEY 19.759, de 2001

Otro de los temas abordados en el mencionado dictamen es la naturaleza de las funciones del trabajador sujeto a un contrato de trabajo de servicios transitorios. Será aquella establecida en el respectivo contrato de trabajo, expresándose que debe señalarse en él las *labores específicas* para las cuales ha sido contratado, las que se deben establecer en forma clara y precisa en el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Se dice, oficialmente, que la empresa usuaria debe respetar las funciones para las cuales fue contratado el trabajador puesto a su disposición, constituyendo esta convención laboral un límite en el ejercicio de la facultad de dirigir y organizar el trabajo.

Sin embargo, en la vida real, observando las características reales de esta contratación, tal declaración resulta ilusoria, por no decir cosmética.

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de los servicios que debe contener el contrato de trabajo de servicios transitorios, no son los supuestos que causan o generan el contrato de puesta a disposición establecidos en el artículo 183-Ñ del Código laboral.

De allí, por ejemplo, si este último se celebra con ocasión de “*período de inicio de actividades en empresas nuevas*” contemplado en la letra d) de la última norma citada, el contrato de trabajo de servicios transitorios no podrá invocar dicha causa como la *naturaleza de los servicios* del contrato de trabajo, tanto porque no señala servicio o labor alguna del trabajador como porque no precisa la naturaleza de los mismos.

Por ello, corresponderá que el contrato de trabajo especifique, si el trabajador cumplirá, por ejemplo, funciones como "repcionista", "operador de maquinaria pesada", "enfermera", o las que fueran las labores específicas para las que el trabajador fue contratado.

No son lícitas las cláusulas del contrato de trabajo de servicios transitorios que no señalen 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 laboral.

Claro que -no olvidemos-, en 2001, al confeccionar la llamada reforma laboral de ese año, en vez de fortalecer la certeza o seguridad del trabajador contratante, el poder político (mediante ley 19.759, artículo único, número 6), favoreció más aun a la contraparte patronal, al añadir, al artículo 10, inciso primero, número 3, del Código del trabajo, una frase que amplía el arbitrio de los patrones desde el momento mismo de la contratación.

Desde dicha *reforma*, los patrones cuentan con expresa autorización legal para insertar en el contrato dos o más funciones específicas, sean éstas *alternativas* o *complementarias*. Pueden ser treinta, pueden ser radicalmente diferentes entre sí, pero deben ser desarrolladas según la empleadora determine. Es decir, la tan querida *polifuncionalidad*, establecida por los bloques partidarias para el servicio de la patronal.

IV.- REVERSEMOS LO MEDULAR DE LA IMPERANTE REGULACIÓN SOBRE SERVICIOS TRANSITORIOS

A) DEFINICIONES DE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS, EMPRESA USUARIA Y TRABAJADOR DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Es empresa de servicios transitorios 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 la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

Es empresa usuaria, 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 concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ del Código laboral.

Es trabajador de servicios transitorios, 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 (artículo 183-F).

B) CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE TRABAJADORES, ENTRE EMPRESA USUARIA Y EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. REQUISITOS

La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, debe constar por escrito en un "contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios", que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, tal contrato debe 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 usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes.

En el caso de personas jurídicas, se debe, además, individualizar a él o los representantes legales.

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

La falta de dicho contrato escrito excluirá a la empresa usuaria de la aplicación de estas normas. Así, 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 procedentes (artículo 183-N).

C) CONDICIONES DE HECHO PARA PACTAR PUESTA A DISPOSICIÓN DE TRABAJADORES ENTRE EMPRESA USUARIA Y EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Sólo puede celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la empresa *usuaria* se dé alguna de las circunstancias siguientes:

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 (artículo 183-Ñ).

D) PLAZO DEL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS

En el caso señalado en la letra a), antes mencionada, 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), mencionadas, 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 ó 180 días en su caso (artículo 183-O).

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se debe 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 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.

Se expresa que la contravención excluirá a la usuaria de la aplicación de estas normas. De allí, el trabajador se considerará como dependiente de la empresa usuaria. Además, ésta debe ser sancionada por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado (artículo 183-P).

E) CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESA

No confundamos este contrato, que es el que suscribe trabajador y empresa, con el antes comentado, es decir, el contrato de puesta a disposición de trabajadores, entre empresa usuaria y empresa de servicios transitorios.

En este caso, implica una convención, por 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.

Debe celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código laboral. Su escrituración debe realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración debe hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato debe ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios (artículo 183-R).

La empresa de servicios transitorios no puede exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria (artículo 183-S).

En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria (artículo 183-T).

Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o 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 empresa usuaria de la aplicación de estas normas.

Por ello, 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 corresponda (artículo 183-U).

F) INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA DEL FERIADO

Al 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, se le reconoce 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 (artículo 183-V).

Interpretación oficial del tema indemnización por feriado o vacaciones

Según la interpretación formulada por la Dirección del Trabajo (ordinario 1914/06, de 2011), para tener derecho a la indemnización por feriado o vacaciones, es necesario que el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

- a.- Que haya prestado servicios continuos o discontinuos durante a lo menos 30 días.
- b.- Que dicha prestación de servicios haya tenido lugar en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, independientemente de las empresas usuarias en las que fue puesto a disposición, y
- c.- Que dicha prestación de servicios haya tenido lugar dentro de los doce meses siguientes a la fecha del primer o único contrato de trabajo.

El derecho a la indemnización debe computarse por cada nuevo período de doce meses contado desde la fecha en que se devengó por el dependiente la última compensación del mismo cuando cumpla a lo menos treinta días.

Así, se establece una limitación al derecho a devengar nuevamente el beneficio, que en éste último caso queda supeditado al cumplimiento de la exigencia de que transcurra un nuevo período de doce meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

Por otra parte, de conformidad al artículo 183-Ñ del Código del trabajo, los supuestos o casos que autorizan para celebrar el contrato de puesta a disposición de servicios transitorios, deberán tener la vigencia establecida en el artículo 183-O, esto es, una duración máxima de noventa o ciento ochenta días, salvo la situación determinada en su letra a), que permite extenderla al tiempo que dure la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios.

De esta forma, el derecho nace para el trabajador transitorio cumplidos treinta días de prestación de servicios, situación que puede producirse por uno o más contratos para una misma empresa de servicios transitorios, siendo su pago exigible al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización compensatoria del feriado, que se cumpla los doce meses que establece la ley toda vez que el derecho nace por acumularse treinta días de trabajo a consecuencia de contratos continuos o discontinuos.

A propósito de la verdadera índole de la contratación mediante servicios transitorios, nótese que se reconoce la posibilidad de contratos de **años** de duración, evidenciándola como una regulación hipócrita, que de "*transitoria*" puede tener poco. En verdad, se da la posibilidad de estar años laborando bajo una reglamentación legal que priva de derechos esenciales.

Derecho a nuevo pago indemnizatorio

Para la Dirección del Trabajo, la ley distingue dos situaciones: por una parte, para los efectos de pagar la indemnización por feriado no es necesario esperar que haya transcurrido el período de doce meses; por otra, para poder tener derecho a un nuevo pago de esta indemnización debe haber transcurrido 12 meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

En un caso concreto, se consultó si atendido lo dispuesto por el artículo 183-V del Código laboral, correspondía pagar esta indemnización al decimotercer mes desde la celebración del primer contrato.

Ante dicho caso, debe aclararse si se trata de un primer pago del beneficio en cuestión o de eventuales pagos sucesivos del mismo.

Graficando lo señalado, se presentan las siguientes consideraciones hipotéticas:

Ejemplo 1: un trabajador celebró un contrato de trabajo de servicios transitorios con una empresa de servicios transitorios, el 1º de enero del año 2010, por un plazo de 15 días, posteriormente celebró un segundo contrato el 1º de junio de 2010 por un plazo de 7 días, y finalmente celebró un tercer contrato de trabajo el 1º de noviembre de 2010 por un plazo de 10 días, este trabajador tiene derecho a una indemnización por feriado, la que se devengará al término del último de los contratos que sirvieron para completar el período de 30 días exigidos para tener derecho al feriado.

Ejemplo 2: si el contrato de trabajo se celebró por 60 días corridos, a partir del 1º de enero del año 2010, al término del mismo, el trabajador podrá exigir la compensación del feriado que corresponda.

Ejemplo 3: se celebra un contrato el 1º de enero de 2010 por 35 días, se paga esa indemnización y luego se celebra un segundo contrato el 1º de junio de 2010 por otros 35 días. En este último caso el pago de la indemnización por feriado correspondiente al segundo contrato no podría ser exigida toda vez que no ha transcurrido aún el período de 12 meses exigido por la ley.

En estos casos, el trabajador sólo tendrá nuevamente el derecho a esta indemnización cuando haya transcurrido un período de 12 meses contado desde que se devengó la última compensación de feriado, fecha que será diferente para cada una de las situaciones propuestas.

Así, el derecho nace para el trabajador transitorio cumplidos que sean treinta días de prestación de servicios, haciéndose exigible su pago al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización por feriado que se cumplan los doce meses (establecidos por el inciso 2º del artículo 183 V del Código del trabajo), si los requisitos para tener derecho a ella se cumplieron con anterioridad a dicho plazo.

G) REGISTRO DE ASISTENCIA

El control es intenso. 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 (artículo 183-W).

H) REMUNERACIÓN MUY COMPRENSIVA

Es notorio el desmedro para el trabajador respecto de otro tipo de contrataciones. En la remuneración "*convenida*" (las palabras encubren la realidad), se considerará (se envuelve, se comprende), la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V (artículo 183-Z).

I) PODERES Y OBLIGACIONES DE EMPRESA USUARIA

El trabajador también debe dependencia y subordinación a la empresa usuaria. A ésta se le otorga el poder de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso.

La usuaria debe 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 (artículo 183-X).

J) HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo pueden pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 del Código laboral (artículo 183-X).

Recordemos lo que expresa dicho artículo 32:

"Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

K) OBLIGACIÓN DE FISCALIZAR

Aunque sea su práctica el desentenderse y dejar la solución al "acuerdo de las partes" (hipocresía mayor, dada la desigualdad real entre empresa y trabajador), la Dirección del Trabajo **debe** fiscalizar el cumplimiento de estas normas en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, puede revisar los contenidos del contrato de servicios transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios (artículo 183-G).

V.- DATOS PARA PROCEDER FRENTE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La propia Dirección del Trabajo elaboró un listado, tipificando o describiendo específicamente cada conducta que, según ella, justifica sanción¹.

Importa su conocimiento, ya que podemos fundadamente encarar, a sus funcionarios, la aplicación de su propia normativa interna.

Veamos tal Tipificación, en lo referente a estas contrataciones bajo servicios transitorios.

A) INFRACCIONES A LAS NORMAS DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (Capítulo 34 de la citada Tipificación oficial).

No cumplir con los supuestos que habilitan el funcionamiento como Empresa de Servicios Transitorios.

No inscripción en el registro especial y público de la Dirección del Trabajo.

Ejercer como Empresa de Servicios Transitorios sin constituir garantía.

Ejercer como Empresa de Servicios Transitorios sin ajustar el monto de la garantía.

No contener el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios las disposiciones mínimas exigidas por la ley.

No escriturar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios dentro del plazo.

Exceder en el contrato de puesta a disposición de trabajador de servicios transitorios el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado.

Exceder el plazo máximo de 90 días en el contrato de puesta a disposición de trabajador de servicios transitorios

Exceder el plazo máximo de 180 días en el contrato de puesta a disposición de trabajador de servicios transitorios

Prorrogar indebidamente a 90 días el contrato de trabajo del trabajador de servicios transitorios.

Prorrogar indebidamente a 180 días el contrato de trabajo del trabajador de servicios transitorios.

Renovar el contrato de trabajo del trabajador de servicios transitorios.

No cumplir las normas de funcionamiento como Empresa de Servicios Transitorios.

No enviar copia del contrato de trabajo de servicios transitorios a la Empresa Usuaria.

No escriturar contrato de trabajo de servicios transitorios dentro del plazo de cinco días.

No escriturar contrato de trabajo de servicios transitorios de dos días.

Exigir o efectuar cobro ilegal a trabajador de servicios transitorios.

Celebrar contratos de trabajo de servicios transitorios con supuestos distintos a los legales.

No constatar la Empresa de Servicios Transitorios el estado de salud del trabajador de servicios transitorios.

Exceder el plazo de seis meses de duración el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios con discapacidad.

No proporcionar capacitación cada año calendario al menos a 10% de los trabajadores de servicios transitorios.

¹ Denominado "TIPIFICADOR DE HECHOS INFRACCIONALES Y PAUTA PARA APLICAR MULTAS ADMINISTRATIVAS, AL 29 DE NOVIEMBRE DE 2011" (págs. 73 a 78).

B) INFRACCIONES A LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS USUARIAS
(Capítulo 35 de la citada Tipificación oficial).

Tener la Empresa Usuaria relación e interés con la Empresa de Servicios Transitorios.
Contratar como Empresa Usuaria la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios para labores ilícitas.
No indicar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios disposiciones exigidas por la ley.
No señalar el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios la individualización de datos esenciales.
No escriturar el contrato de puesta de disposición de trabajadores de servicios transitorios dentro del plazo.
Contratar la Empresa Usuaria a trabajador de servicios transitorios de Empresa de Servicios Transitorios, EST, no inscrita en el Registro (REPEST) de la Dirección del Trabajo.
No poner la Empresa Usuaria a disposición de la Empresa de Servicios Transitorios el registro de asistencia de los trabajadores de servicios transitorios.
No cumplir la Empresa Usuaria con los datos que debe indicar el registro de asistencia de los trabajadores de servicios transitorios.
No cumplir la Empresa Usuaria con las condiciones convenidas entre el trabajador y la Empresa de Servicios Transitorios.
Pactar horas extraordinarias entre la Empresa Usuaria y trabajador de servicios transitorios.
No mantener la Empresa Usuaria reserva de la información y datos privados de trabajador de servicios transitorios.

C) INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD APLICABLES A EMPRESAS USUARIAS
(Capítulo 36 de la citada Tipificación oficial).

No entregar copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a trabajadores de servicios transitorios.
No considerar la Empresa Usuaria a los trabajadores de servicios transitorios para cumplir con el quórum exigido para constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
No velar la Empresa Usuaria por el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
No considerar a los trabajadores transitorios para cumplir con quórum exigido para constituir la Empresa Usuaria Departamento de Prevención de Riesgos.
No velar la Empresa Usuaria por el funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos.
No adoptar la Empresa Usuaria las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores de servicios transitorios.
No denunciar la Empresa Usuaria al Organismo Administrador respectivo, el accidente del trabajo o enfermedad profesional de trabajador de servicios transitorios.
No suspender las faenas la Empresa Usuaria por accidente del trabajo fatal y grave.
No permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo por accidente grave y fatal.
Reanudar las faenas sin que se verifique que se han subsanado las deficiencias que provocó el accidente del trabajo fatal y grave.
No notificar la Empresa Usuaria a la Empresa de Servicios Transitorios el accidente del trabajo o enfermedad profesional.
No informar la Empresa Usuaria a la Inspección del Trabajo el accidente del trabajo fatal y grave.

...
Saludos cordiales.
2012.

...