



DEPARTAMENTO JURIDICO
K.6782 (1207)/2012

0138

ORD. N°: _____

Jurídico

MAT.: 1) La ley no obliga a consignar en el contrato de puesta a disposición celebrado por una empresa de servicios transitorios y una usuaria, la individualización de los trabajadores a quienes, en cumplimiento de dicha convención, la primera deberá poner a disposición de la segunda.

2) Entre las estipulaciones mínimas del contrato de prestación de servicios transitorios debe incluirse la individualización de la empresa usuaria en cuyas dependencias laborará el trabajador respectivo.

3) Si al tiempo de la terminación del contrato de puesta a disposición subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días, según el tipo de causal invocada.

Atendido que la ley no establece límite alguno respecto del número de prórrogas del contrato de puesta a disposición que pueden convenir las partes, nada impide que sea más de una, aun cuando tal circunstancia debiera ser de extraordinaria ocurrencia, dada la naturaleza del contrato en comento.

En caso de que el contrato del trabajador destinado a ser puesto a disposición sea de plazo fijo o por obra o faena, la extensión del mismo deberá ajustarse a la del contrato de puesta a disposición, tanto en lo relativo al plazo máximo de duración como a su eventual prórroga, en los términos establecidos en el artículo 183-O del Código del Trabajo.

- ANT.:** 1) Instrucciones, de 16.11.2012, de Jefa Depto. Jurídico.
2) Memo N° 82, de 01.10.2012, de Jefe Dpto. de Inspección.
3) Pase N° 1347, de 30.07.2012, de Directora del Trabajo.
4) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 03.07.2012 y 19.07.2012.
5) Presentación, de fecha 12.06.2012, de empresa Recourse EST S.A.

SANTIAGO,

- 9 ENE 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A: SEÑOR LUIS ÁGUILA MEZAS
EMPRESA RECURSE EST S.A.
LOS TRES ANTONIOS N° 119
ÑUÑO A/

Mediante presentación del antecedente 5) se solicita un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1) Si atendido lo dispuesto en el artículo 183-N del Código del Trabajo, puede sostenerse que no resulta legalmente exigible individualizar, en un contrato de puesta a disposición, al o a los trabajadores que prestarán servicios a la empresa usuaria en virtud de dicho contrato.

2) Si podría estimarse que tampoco resulta legalmente exigible indicar en los contratos de prestación de servicios transitorios destinados a la puesta a disposición de los trabajadores respectivos, el objeto de dicha contratación, vale decir, la celebración de un contrato de puesta a disposición con una determinada empresa usuaria o si, por el contrario, debe consignarse tal circunstancia.

3) Duración y renovaciones del contrato de puesta a disposición y contrato de trabajo.

Ello si se tiene en consideración que el contrato de trabajo de servicios transitorios es accesorio al contrato de puesta a disposición y por tanto, a falta de este último y por expresa disposición legal, el o los trabajadores respectivos se considerarán dependientes de la usuaria, surgiendo de esta forma la interrogante acerca de la procedencia de renovar el contrato de puesta a disposición todas las veces que sea necesario hasta completar el plazo máximo de 90 ó 180 días según sea el caso o si sólo es posible efectuar una única renovación que, sumada a la duración original del contrato, no exceda de tales límites.

Al respecto, cumpro con manifestar a Ud. lo siguiente:

1) Previo a resolver si dentro del contenido del contrato de puesta a disposición debe o no incluirse la individualización de los trabajadores, cabe hacer presente que el artículo 183-N, incisos 1º, 2º y 3º del Código del Trabajo, dispone:

“La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá 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 de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.”

“Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá 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 deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.”

De las normas legales recién transcritas se desprende que los requisitos de todo contrato de puesta a disposición son los siguientes:

a) indicación de la causal invocada para la contratación de servicios transitorios (de conformidad con el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo);

b) indicación expresa de los puestos de trabajo para los cuales se realiza;

c) indicación de la duración de la puesta a disposición;

d) indicación del precio convenido por los servicios;

e) indicación respecto del derecho de los trabajadores puestos a disposición a la utilización, durante la vigencia de dicho contrato, del transporte y de las instalaciones colectivas que existan en la usuaria, o, por el contrario, de la negativa a concederles tal prerrogativa;

f) la individualización de las partes, para cuyo efecto deberá indicarse el nombre, domicilio, número de cédula de identidad o rol único tributario, tanto

de la empresa de servicios transitorios como de la usuaria y, en caso de que alguna de ellas o ambas sean personas jurídicas, deberá, además, individualizarse al o a los representantes legales.

De este modo, a la luz del precepto antes transcrito y analizado, es posible concluir que la ley no contempla la obligación de consignar en el contrato de puesta a disposición celebrado por una empresa de servicios transitorios y una usuaria, la individualización de los trabajadores a quienes, en cumplimiento de dicha convención, la primera deberá poner a disposición de la segunda.

Precisado lo anterior, cabe analizar ahora si resulta o no exigible legalmente consignar en los respectivos contratos de prestación de servicios transitorios destinados a la puesta a disposición de los trabajadores respectivos, el objeto de dicha contratación, esto es, la celebración de un contrato de puesta a disposición con una determinada empresa usuaria.

Sobre el particular, debe tenerse presente, en primer término, que el artículo 183-R del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, prevé:

“El contrato de trabajo de servicios transitorios es 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”.

“El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código”.

De la disposición legal antes transcrita se colige, en lo pertinente, que el contrato de trabajo de servicios transitorios, por cuya suscripción el trabajador se obliga a ejecutar labores específicas para una usuaria de la empleadora, debe celebrarse por escrito y contener a lo menos, las estipulaciones mínimas previstas por el artículo 10 del Código del Trabajo, norma ésta, que en lo que interesa, establece:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones”:

“3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”;

De la norma preinserta fluye que el contrato de trabajo debe establecer —entre otras menciones obligatorias—, la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En lo que concierne a la primera parte de la disposición más arriba transcrita, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°2790/133, de 05.05.95, ha sostenido que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que, de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por ley o costumbre le pertenece.

Por su parte, esta Dirección, mediante dictamen N° 2855/161, de 30.08.2002, entre otros, ha sostenido que para los fines previstos en el citado artículo 10 N° 3, por la expresión "*funciones específicas*" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por funciones alternativas deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las funciones complementarias serán aquéllas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

A su vez, del precepto legal ya anotado fluye inequívocamente que la determinación del lugar o ciudad en que el trabajador debe prestar dichos servicios, constituye también una cláusula mínima de todo contrato de trabajo.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente que esta Dirección, al igual que respecto de la determinación de la naturaleza de los servicios ya analizada, ha sostenido en forma reiterada y uniforme que la intención del legislador, al establecer dicha norma, ha sido garantizar que el dependiente conozca con certeza el lugar en que le corresponderá desempeñar las labores o funciones acordadas, con el objeto de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador. Ello se traduce en la improcedencia jurídica de convenir cláusulas amplias, que permitan al empleador determinar a su arbitrio los lugares en que el respectivo dependiente deberá prestar servicios, entre las distintas alternativas establecidas en el contrato.

2) En cuanto a la consulta acerca de la exigibilidad legal de indicar, en los contratos de prestación de servicios transitorios destinados a la puesta a disposición de los trabajadores respectivos, el objeto de dicha contratación, o si, por el contrario, podría obviarse tal indicación, debe tenerse presente que, a la luz de la disposición legal transcrita y jurisprudencia invocada, el contrato de prestación de servicios transitorios objeto de la consulta debe contener, en forma unívoca y precisa, la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el trabajador, así como el lugar en que éste deberá prestarlos, atendido lo cual, es lícito concluir que entre tales estipulaciones mínimas debe entenderse incluida la individualización de la empresa usuaria en cuyas dependencias laborará dicho trabajador, aun cuando, en opinión de la suscrita, no constituya un requisito esencial hacer mención al contrato de puesta a disposición que sirve de base al de prestación de servicios transitorios de que se trata, por no haber hecho exigible el legislador tal obligación.

En estas circunstancias, es posible sostener que, atendido que el contrato de prestación de servicios transitorios debe contener, en forma unívoca y precisa, la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el trabajador respectivo, así como el lugar de prestación de los mismos, entre tales estipulaciones mínimas debe entenderse incluida la individualización de la empresa usuaria en cuyas dependencias laborará dicho trabajador.

3) Finalmente, en lo que concierne a la duración y posibles renovaciones del contrato de puesta a disposición y su relación con el contrato suscrito por la empresa de servicios transitorios y el trabajador, para poner a este último a disposición de una empresa usuaria, cabe tener presente, en primer término, que el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, dispone:

"Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la 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.”

A su turno, el artículo 183-O del citado cuerpo legal, prevé:

“El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.”

“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 ó 180 días en su caso.”

El análisis conjunto de las normas legales recién transcritas permite concluir que la duración del contrato de puesta a disposición será aquella que dispongan las partes contratantes, esto es, la empresa de servicios transitorios y la usuaria, siempre que respeten los límites legales impuestos acerca del plazo máximo de duración de dicha convención, que será de 90 ó 180 días, según la naturaleza de la causal que justifique el contrato de puesta a disposición, salvo aquellos casos en que sea justamente dicha causal la que opere como límite, como sucede, por ejemplo, con los pactos celebrados para cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por haber operado respecto de este último la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso, o para atender los trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como las reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Frente a la consulta de la eventual prórroga del contrato de puesta a disposición, cabe advertir, tal como ha tenido ocasión de dejar constancia la doctrina de este Servicio, en dictamen Nº1.914/26, de 03.05.2011, que el legislador ha incurrido en un error al referirse, en el inciso final del citado artículo 183-O, al contrato de trabajo como objeto de la prórroga en comento, en circunstancias que inequívocamente ha querido aludir al contrato de puesta a disposición, razón por la cual, debe asumirse que si a la época de terminación del contrato de puesta a disposición subsisten las condiciones que motivaron su celebración, éste se podrá prorrogar hasta completar los 90 ó 180 días, según la naturaleza de la causal invocada. A este respecto, cabe hacer notar que, claramente se tratará de aquellos casos en que, al momento de contratar la puesta a disposición, las partes hubieren convenido una duración menor al límite máximo autorizado por el legislador para tal efecto.

Cabe agregar todavía, que atendido que la ley no ha establecido límite alguno respecto del número de prórrogas del contrato de puesta a disposición, nada impide que las partes pacten más de una, aunque ciertamente tal circunstancia debiera ser de extraordinaria ocurrencia, dada la naturaleza del contrato en comento.

Por último, es necesario advertir que, de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el dictamen recientemente citado, en caso de que el contrato suscrito por la empresa de servicios transitorios y el trabajador respectivo, destinado a poner a este último a disposición de la usuaria, sea de plazo fijo o por obra o faena, la extensión del mismo deberá ajustarse a la del contrato de puesta a disposición, tanto en lo relativo al plazo máximo de duración como a su eventual prórroga, en los términos establecidos en el artículo 183-O del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, cumpla con manifestar a Ud., que:

1) La ley no obliga a consignar en el contrato de puesta a disposición celebrado por una empresa de servicios transitorios y una usuaria, la individualización de los trabajadores a quienes, en cumplimiento de dicha convención, la primera deberá poner a disposición de la segunda.

2) Entre las estipulaciones mínimas del contrato de prestación de servicios transitorios debe incluirse la individualización de la empresa usuaria en cuyas dependencias laborará el trabajador respectivo.

3) Si al tiempo de la terminación del contrato de puesta a disposición subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días, según el tipo de causal invocada.

Atendido que la ley no establece límite alguno respecto del número de prórrogas del contrato de puesta a disposición que pueden convenir las partes, nada impide que sea más de una, aun cuando tal circunstancia debiera ser de extraordinaria ocurrencia, dada la naturaleza del contrato en comento.


En caso de que el contrato del trabajador destinado a ser puesto a disposición sea de plazo fijo o por obra o faena, la extensión del mismo deberá ajustarse a la del contrato de puesta a disposición, tanto en lo relativo al plazo máximo de duración como a su eventual prórroga, en los términos establecidos en el artículo 183-O del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,





 MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAQ/FCGB/MPK
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dpto. de Inspección.