



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 9453 (2141) 2017

Juridico

ORD.:

6284

MAT.:

El fuero maternal de las trabajadoras que prestan servicios transitorios por medio de un contrato de puesta a disposición, sólo produce sus efectos mientras la relación laboral se encuentra vigente. La excepción la constituye, el que se constate que la trabajadora mantiene vínculo de subordinación y dependencia de la usuaria, caso en el cual el fuero se rige por las reglas generales del Código del Trabajo.

ANT.:

- 1.- Instrucciones de 13.11.2017 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2.- Citaciones a comparecer de fechas 13, 20, 24 de octubre y 9 de noviembre de 2017.
- 3.- Pase N°1225 de 05.10.2017 del Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.
- 4.- Memorándum INPR2017-40922 de la Coordinadora Área Social de la Dirección de Gestión y Correspondencia de la Presidencia de la República.

SANTIAGO,

28 DIC 2017

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. LUNA MADARIAGA ROJAS
NUEVA UNO N°3102
CERRILLOS

lun.madariaga.rojas@gmail.com

Por medio de la presentación del Memorándum del antecedente 4), se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la situación por usted planteada, esto es, de encontrarse en estado de embarazo sin protección del fuero maternal por el tipo de contratación, siendo que a su juicio, existiría una relación laboral encubierta.

Por las citaciones del antecedente 2) se solicitó su comparecencia para adjuntar documentación y aclarar las razones que la motivarían a

entender que existiría una relación laboral ilegal, sin embargo, a la fecha no dio respuesta a la comunicación del Servicio.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El artículo 183 Ñ del Código del Trabajo, establece las causales de procedencia del contrato de puesta a disposición en el sentido que se expone: *"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."*

Por otra parte, el artículo 183 U del mismo cuerpo legal expresa lo siguiente: *"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 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 correspondan."*

De los párrafos precedentes es posible inferir que el legislador ha establecido circunstancias precisas por las cuales procede la puesta a disposición de trabajadores a una empresa usuaria, por lo que invocar una causal distinta, supone una infracción de ley. Igual situación se produce, si se aplica alguno de estos supuestos con el fin de ocultar una relación laboral, el empleador no solo queda sujeto a sanciones administrativas, si no que se producirá la ficción legal, por la cual el trabajador transitorio queda sujeto por un vínculo laboral a la empresa usuaria.

En términos generales, a este Servicio le corresponde la fiscalización de la constitución y funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, principalmente en lo relativo a la observancia de los supuestos y/o requisitos legales que habilitan el funcionamiento de este tipo de empresas, así como, las materias relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones legales referidas al contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios.

En lo relativo al fuero maternal, materia de su consulta, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 183-AE del Código del Trabajo que señala: *"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."

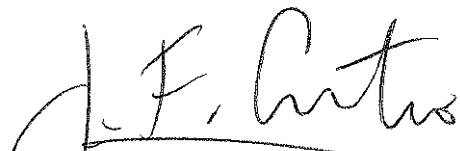
De la norma precedente es posible establecer que, el legislador atendida la naturaleza transitoria del contrato y sus causales de procedencia, ha otorgado el fuero maternal a las trabajadoras que prestan servicios transitorios, mientras se mantenga vigente el contrato de puesta a disposición, salvo que, por medio de una fiscalización de este Servicio, se constate alguna de las circunstancias que permiten entender que la trabajadora es dependiente de la empresa usuaria, en este caso, el fuero maternal se rige por las reglas generales del Código del Trabajo.

Del mismo modo, la doctrina de la Dirección del Trabajo, por medio del Dictamen Ordinario N° 3014/058 de 17.07.2008 el cual concluye: *"En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. 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, sólo durante el período en que ha sido contratada para prestar servicios en una usuaria, cesando de pleno derecho a la finalización de dicho contrato."*


Por consiguiente, el fuero maternal de las trabajadoras que prestan servicios transitorios por medio de un contrato de puesta a disposición, sólo produce sus efectos mientras la relación laboral se encuentra vigente. La excepción la constituye el que se constate que la trabajadora mantiene vínculo de subordinación y dependencia de la usuaria, caso en el cual el fuero se rige por las reglas generales del Código del Trabajo.

Es cuanto puedo informar.

Saluda a usted.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC, DPJCGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control