



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K6789(1602)2016

4086

ORD. N° _____

MAT.: Sobre nombre del contrato de trabajo que regula los servicios de aseo que presta la empleadora.

ANT.: Presentación de Top Cleaner Chile Limitada, de 24.06.2016.

SANTIAGO,

05 AGO 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : TOP CLEANER CHILE LIMITADA
AHUMADA N° 11 OFICINA 309
SANTIAGO/

Por la presentación del antecedente, se solicita a esta Dirección un pronunciamiento sobre el título o denominación que debiera encabezar el contrato de trabajo, que la empresa recurrente emplea para formalizar el vínculo laboral con sus dependientes.

Según consta en la presentación, la entidad empleadora contrata la prestación de servicios de aseo, previa licitación, con un plazo de vigencia del contrato respectivo a cuyo término, su personal debe ser trasladado de lugar de trabajo, o bien, ponérsele término a su contrato de trabajo.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La consulta que formula la recurrente sobre el nombre del contrato de trabajo, en realidad, carece de significación jurídica, toda vez que éste siempre deberá ser denominado e individualizado, conforme al carácter y naturaleza que deriva de sus cláusulas, como también, teniendo presente los derechos y obligaciones que se establecen para las partes de la relación laboral.

Así entonces, lo fundamental y significativo, será extender y acordar el contrato de trabajo que legalmente corresponda, atendidas las características de las labores que efectivamente se desempeñan.

Cabe hacer presente, en todo caso, que por las funciones fiscalizadoras de que es titular esta Dirección, institucionalmente se advierte con frecuencia, que para el desempeño de labores previa licitación y al amparo de un contrato de prestación de servicios con un plazo de vigencia determinado, como es el caso que se examina, se tiende a suscribir indebidamente contratos de trabajo por obra o faena, que privan al trabajador de las indemnizaciones legales contempladas por el Código del Trabajo.

En estas condiciones, desde luego es necesario puntualizar, que vistas las labores de los dependientes y el contexto contractual en que se desempeñan, resulta improcedente la suscripción de contratos de trabajo por obra o faena, atendidas las razones que enseguida se detallan.

En efecto, el Código del Trabajo reconoce la existencia de los contratos por obra y faena en las siguientes disposiciones: inciso 2º del artículo 9º, que establece la obligación para el empleador de hacer constar por escrito los contratos de tal naturaleza, dentro de 5 días de incorporado a sus labores el trabajador; artículo 159 N° 5, conforme al cual, el contrato de trabajo termina, entre otras circunstancias, *"por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato"*; por último, el numerando N° 1 del artículo 305, que prohíbe negociar colectivamente, entre otros, *"a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en un determinada obra o faena transitoria o de temporada"*.

Asimismo, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, Dictámenes Nos 2389/100, de 08.06.2004, 2659/120, 29.06.2004, 5036/186, 30.11.2004, y 2225/034, de 27.05.2011, entre otros pronunciamientos, ha dejado establecido que los contratos por obra y faena tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados, que por su naturaleza, tienen una duración limitada pero indeterminada en el tiempo, característica ésta última, que los diferencia de los contratos de trabajo a plazo fijo.

Al respecto, sobre la misma materia, la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.2003, de la Excma. Corte Suprema, entre otras, ha precisado en qué consiste el carácter finable de los contratos por obra y faena, al explicar, *"que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente"*.

Son los casos, por ejemplo, de la construcción de una casa, o un puente; o bien, la cosecha de fruta de temporada.

Es claro, en consecuencia, que las labores de aseo que desempeña el personal en que incide la consulta, de carácter permanente y no finables en el sentido que se ha explicado, no dan origen legalmente a contratos de trabajo por obra y faena.

En consecuencia, cúpleme manifestar que sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa y judicial invocadas, para los efectos de acordar las cláusulas y titular los contratos de trabajo que deban suscribirse con sus dependientes que desempeña las labores de aseo, deberán observarse las precisiones formuladas precedentemente.

Saluda a Ud.

J. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



[Signature]
LDP/RGR/rg
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control