



DEPARTAMENTO JURIDICO
K6445 (1230) 2013

90 años

Jurídico

3615 /

ORD.:

MAT.: Atiende presentación de Sr. Rodemil Sánchez Carrasco, en representación de empresa Helpnet Ingeniería y Recursos Humanos Ltda.

ANT.: 1) Instrucciones de 02.09.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 10.07.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Instrucciones de 22.05.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Instrucciones de 06.03.2014, de Jefa Departamento Jurídico.
5) Instrucciones de 19.12.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
6) Instrucciones de 02.10.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
7) Instrucciones de 16.07.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
8) Memo N°20, de 31.07.2013, de Jefe Departamento de Atención de Usuarios.
9) Memo N°34, de 19.06.2013, de Jefa Departamento de Jurídico.
10) Presentación de 29.05.2013, de Sr. Rodemil Sánchez Carrasco, en representación de empresa Helpnet Ingeniería y Recursos Humanos Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

15 SEP 2014

**A : SR. RODEMIL SÁNCHEZ CARRASCO
HELPNET INGENIERÍA Y RECURSOS HUMANOS LTDA.
DOCTOR TORRES BOONEN N°805
SANTIAGO /**

Mediante presentación del antecedente 10), solicita a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las siguientes consultas:

a) Posibilidad de entregar a los trabajadores su copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, por medios electrónicos, y que el comprobante de su recepción sea rubricado de la misma forma.

Al respecto, cúpleme informar a usted que de acuerdo a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 156, del Código del Trabajo, para asegurar el conocimiento por los trabajadores del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el legislador ha ordenado que les sea entregada gratuitamente una copia impresa que contenga su texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N°16.744.

Como puede apreciarse, el legislador ha exigido explícitamente en este caso que el documento sea entregado en soporte de papel, obligación que no puede ser cumplida en forma alternativa por la vía electrónica, por lo que no procede que este Servicio autorice la entrega del reglamento de que se trata en los términos solicitados.

b) Determinar si resulta posible modificar el procedimiento de centralización de documentación laboral, liberando a algunas empresas de la obligación de informar nuevas faenas. Al respecto, es dable indicar que sobre la materia se solicitó informe al Departamento de Atención de Usuarios de esta Dirección, trámite evacuado mediante memorándum de antecedente 7).

En dicho informe, se señala que el procedimiento de centralización de documentación laboral ha sido simplificado en los últimos años, permitiendo que en la actualidad se realice vía Web y sin costo para el usuario.

Asimismo, el precitado informa indica que la Orden de Servicio N°1, de 26.01.2010, no contiene disposiciones que expresamente regulen las actualizaciones de la información.

No obstante ello, debe tenerse en consideración que la razón por la cual resulta indispensable contar con la información completa y actualizada, dice relación con la labor fiscalizadora de este Servicio, dado que de no mantenerse al día la información relativa a las faenas por las cuales se solicita la autorización, los fiscalizadores no podrían ejercer su función inspectiva. Ello, por cuanto tales funcionarios deben tener certeza de qué documentación laboral debe estar físicamente disponible en cada recinto o establecimiento.

En tal sentido, el informe en examen señala que los empleadores vuelven a completar el formulario N°43 –especial para la realización de éste trámite-, siendo posible consignar sólo el último movimiento de cambios en las instalaciones y/o puestos de trabajo evitando, de este modo, incorporar toda la información nuevamente. Ello, por cuanto la última resolución exenta que se dictará en el proceso, detallará todas y cada una de las sucursales, obras y faenas por las que el solicitante mantiene centralizada la documentación.

c) Resolver respecto de la procedencia jurídica de suscribir por segunda vez o más, contratos de trabajo de servicios transitorios a plazo, en las condiciones señaladas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, sin que ello importe la transformación de dicha relación laboral en una indefinida, en los términos dispuestos en el artículo 159 N°4 del mismo cuerpo normativo. Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

La ley ha establecido un sistema de causales precisas con el objetivo de dotar de transitoriedad a la puesta a disposición de un dependiente por parte de una empresa de servicios transitorios, de modo tal que, concurriendo una de dichas condiciones, existirá una cesión legal de ese tipo de trabajadores.

Como lo da a entender toda la normativa del párrafo II, del título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, la cesión de trabajadores por la vía de una empresa suministradora es siempre y en todo caso transitoria.

Por ello, cada vez que un trabajador transitorio sea cedido y puesto a disposición para una empresa usuaria, debe existir una causal que justifique dicha situación, encontrándose las mismas previamente establecidas en el referido artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que no existen normas que impidan que el mismo trabajador sea cedido transitoriamente en diversas ocasiones a la misma empresa usuaria.

En el mismo orden de ideas, es dable indicar que lo que si se encuentra prohibido es que la cesión tenga carácter permanente, por lo cual, para garantizar la transitoriedad, es necesario que cada una de dichas cesiones sea justificada por la existencia real y efectiva de alguna de las causales contenidas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

Así, por ejemplo, si la empresa usuaria efectivamente presenta en diversas ocasiones y en forma sucesiva, una situación de hecho que encuadre en la causal prevista en la letra a) del artículo 183-Ñ, esto es, suspensión del contrato de trabajo, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados, resultará lícito que se ceda al mismo dependiente para cubrir esos puestos, sin que ello importe una renovación de un contrato a plazo fijo, en los términos dispuestos en el artículo 159 N°4, del Código del Trabajo.

Lo anterior, cabe insistir, siempre que en cada una de esas sesiones concorra efectivamente un caso distinto de reemplazo de trabajadores de la empresa usuaria en que se encuentre suspendido el contrato de trabajo por alguno casos previstos por la ley.

La señalada exigencia es fundamental para la licitud de la figura recién descrita, evitando que la puesta a disposición sucesiva de un mismo trabajador por la misma causal a una empresa usuaria, pueda configurar una hipótesis de fraude a la ley laboral sancionada en el artículo 183-U del Código del Trabajo, el que precisamente contempla que en caso de fraude el trabajador se considerará dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

La doctrina expuesta se encuentra en armonía con la jurisprudencia administrativa de este Servicio sobre la materia contenida, entre otros, en dictamen N°3268/070, de 27.08.2007, cuya copia se adjunta para su mejor comprensión.

Es todo cuanto puedo informar a usted al respecto.

Saluda a Ud.,



SARA OLATE GUTIÉRREZ
JEFE
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RCS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control