

**CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O
FAENA ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA.**

Memoria para optar al título profesional de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Karina Victoria Astudillo Astudillo.

Juan Eugenio Fernández Mikacic.

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago – Chile 2004

Introducción. . .	1
Capitulo 1. Naturaleza y concepto del contrato de trabajo por obra o faena. .	3
1.1 El contrato de trabajo por obra o faena determinada. . .	3
1.2 Naturaleza del concepto de Obra. . .	5
1.3 Jurisprudencia Judicial. . .	6
1.4 Jurisprudencia Administrativa. .	8
Capitulo 2. El principio de Continuidad de la Relación Laboral. . .	11
2.1 Concepto. . .	11
2.1.1 Jurisprudencia Judicial. . .	12
2.1.2 Jurisprudencia Administrativa. . .	13
2.2 Improcedencia de transformación de contratos de obra en indefinidos por causales señaladas para contratos a plazo. .	15
2.2.1 Jurisprudencia Judicial. . .	16
2.2.2. Jurisprudencia administrativa. .	18
Capitulo 3. La negociación Colectiva en relación a los Contratos de Obra. .	21
3.1 La Prohibición de negociar colectivamente en los contratos de obra o faena. .	21
3.2 Jurisprudencia Judicial. . .	22
Posibilidad de negociar respecto del dueño de la obra. .	22
Improcedencia de autorización administrativa para negociar colectivamente.	22
Determinante la precisión de la naturaleza de los contratos. . .	22
3.3 Jurisprudencia Administrativa. .	23
Negociación en el caso de trabajadores que laboran mas de dos años en obra. .	23
Ilegalidad de cláusula que impide negociar colectivamente. .	24
Capitulo 4. Organizaciones Sindicales en relación al contrato de obra o faena. . .	25
4.1 Los Sindicatos en los contratos de obra o faena. . .	25
4.2 Jurisprudencia Judicial. . .	25

Exención del fuero a directores y sus fundamentos. .	26
4.3 Jurisprudencia Administrativa. .	26
Extensión del fuero de un delegado sindical. . .	26
Forma de cálculo del quórum de elección de delegados sindicales. . .	27
Requisitos para que delegado tenga fuero. . .	27
Derecho a invocación de fuero de un delegado sindical. .	27
Capítulo 5. Terminación de contrato de obra por necesidades de la empresa. .	29
5.1 Necesidades de la empresa. Causal Objetiva. . .	29
5.1.1 Jurisprudencia Judicial. . .	29
5.1.2 Jurisprudencia Administrativa. . .	30
5.2. Desahucio del contrato por obra o faena. . .	32
5.2.1. Jurisprudencia Administrativa. . .	32
Capítulo 6. El fuero maternal en el contrato de obra o faena. .	35
6.1 El fuero maternal y el contrato de obra o faena. . .	35
6.2 Jurisprudencia judicial. . .	35
La conclusión de la obra o faena no da derecho a indemnización a la mujer con fuero maternal en razón de su despido. . .	36
Basta acreditar la conclusión de la obra para obtener autorización para el despido de una mujer con fuero maternal. . .	37
Incompetencia de los tribunales del trabajo para conocer de la autorización de despido respecto a trabajadoras que gozan de fuero maternal sujetas al estatuto administrativo. . .	37
Conclusiones .	39

Introducción.

La presente memoria tiene como objetivo analizar la jurisprudencia, tanto judicial como administrativa, que ha recaído sobre aspectos que nos parecen fundamentales respecto al contrato de trabajo por obra o faena. Este análisis tiene como objetivo determinar el alcance y sentido que la jurisprudencia ha dado a esta forma contractual, la cual no ha sido regulada orgánicamente en nuestra legislación, más bien se ha hecho referencia a ella a propósito de otras instituciones, por lo que la construcción doctrinaria y jurisprudencial se hace necesaria.

Se tratará acerca del concepto de contrato de trabajo por obra o faena y sus características, el carácter finito de la obra, el principio de continuidad de la relación laboral, la improcedencia de la transformación de estos contratos en indefinidos, la negociación colectiva, organizaciones sindicales, término del contrato por necesidades de la empresa, desahucio y fuero maternal.

Este trabajo dista mucho de pretender ser un manual sobre el contrato de trabajo por obra o faena, mas bien pretende recopilar información y ponerla a disposición del lector de manera sistematizada y didáctica.

Capítulo 1. Naturaleza y concepto del contrato de trabajo por obra o faena.

1.1 El contrato de trabajo por obra o faena determinada.

Nuestra legislación laboral contempla distintas formas de contratar a un trabajador, como por ejemplo por un plazo fijo y determinado, por un plazo indefinido, o por un plazo de carácter indeterminado, entre otras.

La modalidad de contratación que se elija tendrá una incidencia directa en el modo y costo de la terminación de la relación laboral. Así, tanto el contrato de trabajo pactado "a plazo fijo", como el pactado "por obra o faena determinada" terminan de pleno derecho al momento del vencimiento del plazo, o de la obra o faena, en su caso. Por el contrario el contrato de trabajo pactado con carácter de indefinido sólo terminará cuando alguna de las partes invoque alguna de las causales previstas en la ley para este efecto.

Pero no sólo tiene una directa incidencia en la terminación del trabajo, y en los derechos y obligaciones individuales de los trabajadores, sino que también alcanza una dimensión colectiva al delimitar las posibilidades de negociar colectivamente o del

alcance en el tiempo de algún ente colectivo que se constituya bajo esta figura contractual.

Los contratos por obra o faena no se encuentran expresamente reglamentados en el Código del Trabajo, sin embargo su existencia se encuentra reconocida en dos de sus normas. La contenida en el artículo 159 número 5° al señalar que el contrato de trabajo termina por “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”, y la segunda, contenida en el artículo 305 número 1°, al disponer que no pueden negociar colectivamente los trabajadores “que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada”.

El contrato por obra o faena debe contener los requisitos y disposiciones aplicables a todo contrato individual de trabajo, y especialmente una determinación de la naturaleza de los servicios que cumpla a lo menos con los siguientes requisitos copulativos:

1. Determinación específica del tipo de trabajo, labor o cargo que cesa conforme a su naturaleza y para el cual se contrata al trabajador;
2. Indicación del tiempo aproximado durante el cual se desarrollará el trabajo o servicio específico para el cual se contrata al trabajador.

Estos requisitos reseñados pueden ser trascendentes en el éxito o fracaso de una obra o faena ya que en el evento de que no se tengan consideradas todas las consecuencias jurídicas que un errado tratamiento jurídico tiene en esta materia, se podrían generar negativas consecuencias para el empleador en especial respecto de los costos de la respectiva obra en que ha participado.

La contratación de trabajadores bajo esta modalidad, presenta una serie de ventajas para el empleador especialmente en materia de indemnizaciones. En efecto, terminada una relación laboral por esta causal, el empleador no se encontrará obligado a pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, como tampoco indemnización legal por años de servicio en caso que sea procedente. Bastará al efecto, enviar una comunicación escrita al trabajador, con copia a la Dirección del Trabajo, del cese de sus funciones por la conclusión de la obra o faena para que fuera contratado, dentro de plazo de tres días hábiles siguientes al término de los servicios. Tiene además la ventaja de no poder estos trabajadores negociar colectivamente a lo menos durante los dos primeros años de vigencia de su contrato.

Adelantándonos al análisis de la jurisprudencia administrativa, extraemos el concepto que la Dirección del Trabajo ha elaborado en un reciente ordinario de fecha 29 de julio del presente año(2004), afirmando que son “contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

En efecto, los contratos por obra o faena constituyen contratos a plazo, diferenciándose de los de plazo fijo, en que éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que ésta dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente.

En otros términos, en contratos de tal naturaleza las partes no tienen certeza

respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, toda vez que éste estará supeditado o circunscrito a la duración de aquellas.”¹

No obstante las ventajas apuntadas acerca de los contratos por obra o faena, es necesario aclarar que en caso de que el contrato exceda del plazo de un año, siempre existe el riesgo de que se quiera calificar el contrato como indefinido, al tenor de lo señalado en el artículo 159 número 4° del Código. Los contratos de trabajo derivados en indefinidos permiten a los trabajadores negociar colectivamente, exigir el pago de indemnizaciones legales en caso de término de su contrato (indemnización sustitutiva e indemnización por años de servicio), e impone al empleador la obligación de dar aviso a los trabajadores con a lo menos 30 días de anticipación a la fecha de término de sus servicios, entre otras. Por esto en el desarrollo de este trabajo estudiaremos este y otros aspectos relevante de esta figura contractual.

1.2 Naturaleza del concepto de Obra.

El legislador laboral, amparando la estabilidad en el empleo, ha establecido en forma clara las causales de término de la relación laboral distinguiendo al efecto las de naturaleza objetiva y otras de carácter subjetivo. Esto es, fundamentos cuya apreciación requiere de elementos de convicción concretos y razones o motivos de índole abstracta. Entre las primeras se ubica la contemplada en el numeral 5° del artículo 159 del Código del Trabajo, cual es la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. La presencia de estas causales, al igual que aquellas denominadas subjetivas, determina la finalización del contrato de trabajo con o sin derecho a indemnización a para el trabajador, atendida la ocurrencia de los hechos concretos previstos por el legislador y que, como en el caso, han sido previamente conocidos por el trabajador.

El numeral 5° del artículo 159 del Código del Trabajo utiliza la voz "conclusión", es decir, acción y efecto de concluir, terminar, rematar, cerrar o perfeccionar una cosa o actividad, a lo que agrega que esa finalización debe estar referida o relacionada con la obra o trabajo que dio origen a la vinculación entre las partes -empleador y trabajador-. Tan unida o ligada, que ha sido la causa de la gestación de la relación contractual. En otros términos que genera a la otra, esto es, la existencia de una obra a ejecutar o de un trabajo a realizar motiva o hace surgir la necesidad para quien debe dar cumplimiento a esa prestación, de vincularse con otro, para que este último desempeñe las labores necesarias que permitan la ejecución a que aquél se ha obligado.

En este sentido es la existencia de la obra o trabajo a realizar por parte del empleador, la que determina la vigencia de un contrato de esta naturaleza. Se puede concluir claramente que el legislador ha querido favorecer de esa forma al empleador que presta el servicio de que se trata adecuadamente y concluido el cual, se extingue la fuente de ingresos, por razones que son ajenas a la voluntad de ambas partes. De esta manera el contratista cumplidor no se enfrenta a la obligación de pagar indemnizaciones

¹ Dirección del Trabajo, Ordinario N° 2659/120 de fecha 29 de junio de 2004.

a los trabajadores que ha contratado, con motivo de un servicio cumplido y, por ende, extinguido.

1.3 Jurisprudencia Judicial.

Determinación de tratarse de una obra. Naturaleza objetiva del artículo 159 n° 5.

“Cuarto: Que conforme a lo anotado, la controversia se circunscribe a establecer la procedencia de la 5ª causal del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, tratándose de una concesión municipal que es obtenida sucesivamente por el mismo concesionario, empleador de los trabajadores demandantes, respecto a los cuales el servicio convenido se ha sujetado a la ejecución de esa obra.

Quinto: Que atinente con el debate, es preciso señalar que el legislador de la materia ha regulado, amparando la estabilidad en el empleo, causales de término de la relación laboral. Unas de naturaleza objetiva y otras de carácter subjetivo. Es decir, fundamentos cuya apreciación requiere de elementos de convicción concretos y razones o motivos de índole abstracta. Entre las primeras se ubican las contempladas en el artículo 159, del Código del ramo, en la especie, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. La presencia de estas causales, al igual que aquellas denominadas subjetivas, determina la finalización del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna para el trabajador, atendida la ocurrencia de los hechos concretos previstos por el legislador y que, como en el caso, han sido previamente conocidos por el trabajador.

Sexto: Que la norma pertinente utiliza la voz conclusión, es decir, acción y efecto de concluir, terminar, rematar, cerrar o perfeccionar una cosa o actividad, a lo que agrega que esa finalización debe estar referida o relacionada con la obra o trabajo que dio origen a la vinculación entre las partes –empleador y trabajador–. Tan unida o ligada, que ha sido la causa de la gestación de la relación contractual. En otros términos una genera a la otra, esto es, la existencia de una obra a ejecutar o de un trabajo a realizar motiva o hace surgir la necesidad para quien debe dar cumplimiento a esa prestación, de vincularse con otro, para que este último desempeñe las labores necesarias que permitan la ejecución a que aquél se ha obligado.

Séptimo: Que, en esta línea de deducciones, resulta que es la existencia de la obra o trabajo a realizar en poder del empleador, la que determina la vigencia de un contrato de esa naturaleza. Es obvio que el legislador ha querido favorecer así a aquel empleador que presta el servicio de que se trata adecuadamente y concluido el cual, se extingue la fuente de ingresos, por razones que son ajenas a la voluntad de ambas partes. De esa manera el contratista cumplidor, no se enfrenta a la obligación de pagar indemnizaciones a los trabajadores que ha contratado, con motivo de un servicio cumplido y, por ende, extinguido. Sin embargo, también ha de concluirse que la ley laboral no ha pretendido beneficiar a aquel empleador que mantiene en su poder la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, sin solución de continuidad y, no obstante ello, caduca los

contratos con los trabajadores respectivos, argumentando una conclusión, en la práctica o realidad, inexistente y basada sólo en una renovación convencional o concesional, la que, incluso, aparece seguida a la anterior.”

Corte Suprema 04.01.2001, Rol N° 4345-2000, Recurso de Casación en el Fondo.

Carácter temporal intrínseco de la obra.

“La causal invocada, esto es, conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo 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 las partes contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente”.

Corte Apelaciones San Miguel, 15.03.2000, Rol N° 346-99, Corte Suprema declaró desierto Recurso de Casación en el Fondo, 16.05.2000.

Determinación del supuesto de conclusión de la obra.

“Lo que caracteriza esta causal de término del contrato de trabajo, dice relación a que estos si bien no tienen fijada una fecha precisa para su terminación, la duración o vigencia de los contratos está determinada por el término o conclusión del trabajo o servicio que les dio origen. De esta forma, para que el empleador pueda invocarla, es un requisito sine qua nón, indispensable y esencial, que los contratos contengan dentro de sus cláusulas, no solo la naturaleza de la labores a desarrollar sino que la oportunidad en que estas se entienden terminadas, como es el caso de trabajos de temporada o para realizar obras específicas”.

Corte Apelaciones Antofagasta, 04.01.1999, Rol N° 1871.

La falta de determinación de la obra importa exclusión de esta figura.

“Si en el contrato de trabajo no se define en forma clara y precisa alguna obra, trabajo o servicio específico para el que se contrata al trabajador, sino, muy por el contrario se define en forma genérica y amplia las labores a desarrollar, no procede poner término al contrato invocando la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen.

La referida causal para poner término a los servicios precisa, como requisito forzoso, que el trabajador haya sido contratado específicamente para una labor, obra o servicio determinados y que estos hayan concluido, no pudiendo hacerse extensiva esta causal a aquellos contratos en que el trabajador tiene asignada una gama amplia de labores, destinadas a cumplirse en las distintas obras que la empresa empleadora tenga en la ciudad”.

Corte Suprema, 05.05.1994, Rol N° 2241, R. de D.J., Tomo XCI, N° 2, Sección 3a, Pág. 75.

Situación de contratos a plazo aunque se ejecuten en una obra.

“No obstante que en los contratos de trabajo se hacía mención a la obra en la cual se desempeñaban los trabajadores, los mismos no se encontraban contratados por obra o

faena determinada sino que, por el contrario, se encontraban sujetos a un contrato a plazo fijo, el cual además se encontraba vencido respecto de muchos trabajadores, razón por la cual, además se habían transformado en indefinidos.

Corte de Apelaciones de Concepción, Enero del año 1995.

1.4 Jurisprudencia Administrativa.

Certeza en cuanto al carácter finito de la obra.

“Lo que caracteriza esencialmente a un contrato por obra o faena, es que las partes al momento de suscribirlo convienen de antemano su duración, no teniendo las mismas, sin embargo, certeza respecto del día en que dicha obra o faena va a concluir y, por ende, la fecha cierta de término del respectivo contrato”.

Ordinario N° 5468/0324, de 02.11.1999.

Imposibilidad de terminar el contrato cuando se trata de aquellos a plazo.

“No resulta procedente dar por terminado un contrato por la causal conclusión del trabajo o servicio, del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo respecto de un contrato de plazo fijo que se había transformado por ley en de plazo indefinido, al efectuarse la segunda renovación de tal contrato”.

Ordinario N° 1847/0123, de 24.04.1998.

Necesidad de precisión y objetividad respecto del término del contrato.

“No se encuentra ajustada a derecho la cláusula de un contrato de trabajo que establece que el mismo terminará cuando la obra o faena para la cual fue contratado el dependiente llegue a un porcentaje de avance, cuando la determinación de esta queda entregada en forma unilateral al empleador”.

Ordinario N° 520/040, de 04.02.1993.

Señalamiento del Objeto.

“Contratos por obra son los que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador debidamente precisada o determinada en el contrato de trabajo”.

Ordinario N° 5115/0235, de 04.09.1992.

Naturaleza Fiable

“De ello se sigue que la característica esencial del contrato por obra o faena es la naturaleza fiable del trabajo o servicio que le da origen, lo que no sucede con el otro tipo de contrato a plazo que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral, como es el contrato de plazo fijo, en el cual la duración limitada en el tiempo del mismo no está necesariamente vinculada a la condición de fiable del objeto de la prestación de servicios, sino del acuerdo de las partes en orden a fijar un término cierto y determinado para la realización de tal prestación, independientemente de toda otra circunstancia.

La característica antes enunciada implica que el término de un contrato por obra o faena acaece naturalmente cuando se produce la conclusión de las mismas, sin que sea necesario para ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.”

Ordinario N° 2659/120. 29 de junio de 2004.

Capítulo 2. El principio de Continuidad de la Relación Laboral.

2.1 Concepto.

Este trascendente principio inspirador de nuestra legislación laboral, encuentra una importante acogida en las sentencias judiciales y los dictámenes de la Dirección del Trabajo toda vez que tienden a privilegiar la mantención de los trabajadores en sus puestos de trabajo llegando a efectuar interpretaciones que tiendan a dar protección y resguardo a dicha finalidad del legislador destacando en todo caso que, como se explicará, se trata de una continuidad o estabilidad relativa.

Este principio de estabilidad en el empleo, es aludido en el epígrafe del Título V del Libro I del Código Laboral, es, en todo caso, de naturaleza relativa, ya que el trabajador tiene el derecho a permanecer indefinidamente en el empleo hasta tanto no se configure una justa causal de terminación de contrato, y si prospera el despido injustificado indebido o improcedente, tiene derecho a las correspondientes indemnizaciones.

Lo anterior resulta absolutamente compatible con la regulación que existe en este tipo de contratos ya que se entiende que tienen una época de término mas no se conoce con precisión cual es el día específico en que ello ocurrirá lo que no obsta a que en

ocasiones en que resulta evidente que las sucesivas contrataciones alteran la naturaleza de este tipo de figuras contractuales, se establezca en defensa del principio referido, que se está en presencia de contratos de duración indefinida.

2.1.1 Jurisprudencia Judicial.

Certeza y precisión respecto del término de la faena.

“Que la demandada es una empresa constructora dedicada a ejecutar obras de casa y/o departamentos, habiéndose desempeñado el actor como capataz, terminando sus servicios por despido por parte del demandado con fecha 25 de octubre de 1998, mediante comunicación escrita de la misma fecha en la que señala que el contrato termina por conclusión del trabajo o servicio que dio origen a dicho contrato, pero la demandada no pudo acreditar por medio de prueba legal alguno, en forma fehaciente e indubitada la fecha en que efectivamente terminaron las faenas o entrega de obras, sin que se haya acompañado a los autos ningún certificado municipal de recepción de obras, por lo que tanto a la fecha del despido como a la fecha de la demanda y en toda la secuela del juicio el Tribunal desconoce tal situación, por lo que no cabrá otra cosa que concluir que el despido de que fue objeto el actor es arbitrario, indebido e injustificado, y como no se dio el aviso previo con 30 días de anticipación, se ordenará su pago.

En cuanto a los años de servicio trabajados por el actor para la demandada, consta que este se desempeñó en forma continua y permanente desde febrero de 1991, hasta el término del contrato antes referido hecho acreditado con la documental de fs. 106 en adelante mediante la información remitida al tribunal por la AFP la que incluyó una relación de las cotizaciones previsionales del trabajador demandante y en los listados adjuntos aparece continuidad laboral desde febrero de 1991 bajo el mismo empleador, identificado con el Rut el que corresponde a la empresa demandada, documentos cuya impugnación fue rechazada y por tener el carácter de oficial, el Tribunal le dará pleno valor, quedando así acreditado que el demandante prestó servicios para la demandada en forma continua y permanente desde el mes de febrero de 1991 al 25 de octubre de 1998, sin que pueda hacer variar tal conclusión los contratos y finiquitos acompañados por la parte demandada de fs. 47 a 56, pues ello no le resta la continuidad y permanencia de los servicios bajo un mismo empleador, por lo que en definitiva se dará lugar a la indemnización por años de servicio en el equivalente al período señalado, esto es, ocho años”.

Corte Apelaciones Puerto Montt, 09.03.2000, Rol N° 1486, Corte Suprema rechazó Recurso Casación Fondo.

Contratación sucesiva sin mediar finiquitos.

“La existencia de contratos sucesivos celebrados entre las mismas partes sin que medien entre ellos finiquitos celebrados legalmente configura un contrato de duración indefinida en consecuencia dan derecho al cobro de la indemnización sustitutiva y por años de servicio”.

Corte Apelaciones Santiago, 05.08.1992

Temporalidad máxima de la obra vinculada con este tipo de contratos.

“La causal contemplada en el N°5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, supone, implícitamente, una temporalidad en la presentación de tales servicios; en otros términos y considerando el principio de la estabilidad relativa en el empleo, que recoge nuestra legislación, la citada causal supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador.

El Código del Trabajo, en relación con lo contratos por obra o servicio determinado, no contempla, como en los a plazo, normas que regulen su transformación en contratos de duración indefinida. Pero la ausencia de tales normas no obsta para que el intérprete pueda señalar los racionales límites temporales de los contratos por obra o servicio determinado.

Por ende, debe concluirse que las actividades que pueden dar origen a que opere la causal prevista en el N° 5 del artículo 159 deben ser necesariamente transitorias o de limitada duración, conclusión que es la que se aviene con la protección de la estabilidad a que se ha hecho referencia.

Si hubiera de otorgársele un período máximo de duración a tales situaciones transitorias e interpretando la normativa con la adecuada coherencia, habrá de concluirse que ellas no debieran exceder, en el tiempo y en principio, al plazo máximo que admite la legislación para los contratos a plazo, más una prórroga, que es lo que el Código del Trabajo permite para que los contratos a plazo conserven tal calidad.

En la presente situación, no obstante la existencia de una cláusula contractual, según la cual “el contrato concluirá con la terminación de servicios que dio origen al presente contrato individual”, la duración de los servicios se extendió por un periodo superior a tres años, lo que excede con creces al período máximo que puede tener un contrato a plazo, incluida una prórroga, de donde resulta que el contrato del actor no pudo sino estimarse de carácter indefinido, por lo que al no decidirlo así se infringieron los artículos 159 N°5 y 168 del Código del Trabajo.

Corte Suprema, 29 de Enero del año 2002.

La estabilidad relativa supone ausencia de continuidad laboral.

“La causal de término contemplada en el artículo 159, N° 5, supone necesariamente una temporalidad en la prestación de los servicios, en otros términos y considerando el principio de la estabilidad relativa en el empleo, que recoge nuestra legislación, la citada causal supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador.

“Que debe concluirse que las actividades que pueden dar origen a que opere la causal del N° 5 del artículo 159 del Código Laboral, han de ser transitorias, temporales o de limitada duración, conclusión que es la que se aviene con la estabilidad a que se ha hecho referencia, lo cual no puede ser eludido por la vía de la autonomía contractual.”

Corte Suprema, Sentencia de Casación 18 de Julio del año 2002.

2.1.2 Jurisprudencia Administrativa.

Requisitos para estar en presencia de contratos por obra o faena.

“De lo expuesto anteriormente se infiere que el legislador al emplear los términos “obra o faena transitoria o de temporada” se ha referido a aquellos servicios u obras que por su naturaleza necesariamente han de terminar, concluir o acabar, es decir, que tienen una duración limitada en el tiempo, en términos que no es posible su repetición en virtud de una misma relación laboral.

Por lo tanto, posible resulta afirmar que la contratación por obra o faena transitoria o de temporada sólo resultaría viable concurriendo indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas“.

“La prestación de servicios efectuada a la empresa Sociedad Metalúrgica por los trabajadores que son contratados en forma sucesiva por obra o faena para los efectos de desarrollar actividades metalúrgicas de índole permanente, constituye una relación laboral única que debe estar regida por un contrato de trabajo de carácter indefinido.”

Ordinario N° 7181/364, de 25.11.97

Contratación permanente, como elemento de calificación de este tipo de contratos.

“Por lo tanto, posible resulta afirmar que la contratación por obra o faena transitoria o de temporada solo resultaría viable concurriendo indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

Las exigencias precedentemente indicadas se justifican si se considera que con la aplicación indebida de un sistema de contrataciones sucesivas por obra o por temporada, en casos en que no se den los supuestos que efectivamente configuran relaciones de esta naturaleza, se vulnerarían los derechos laborales de los dependientes, entre los que pueden citarse la indemnización por años de servicio y el feriado legal, los que tienen carácter de irrenunciables de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo.

En la especie, de los tenidos a la vista y en especial del informe del fiscalizador Sr. Gabriel Ramírez Zúñiga aparece que xxxxxxxx. desde hace años celebra con los mismos trabajadores que laboran en terreno, en Recoleta, contratos sucesivos para la ejecución de una obra o faena, por ejemplo, siembra del sector H, al término de la cual extiende el respectivo finiquito con las formalidades legales, recontratándolos al día siguiente, para efectuar labores de siembra en otro sector, sin que se interrumpa la concurrencia del dependiente a las faenas, esto es, sin que exista en la práctica solución de continuidad en la prestación de los servicios.

Por consiguiente, cabe concluir que, en el caso que nos ocupa, no se cumplen las condiciones de hecho que permiten la contratación sucesiva por obra o por temporada en los términos previstos por el legislador, toda vez que los trabajadores de que se trata no

se desempeñan en forma ocasional para un mismo empleador, sino que por el contrario, en muchos casos se ha podido constatar que prestan servicios continuos hace años para xxxxxxxx

Lo señalado en el párrafo que antecede permite concluir que tratándose de los trabajadores que se desempeñan en terreno, en xxxxxxxx, estamos en presencia de una relación laboral única y continua, debiendo estimarse que esta se inició con la fecha de celebración del primer contrato por obra, razón por la cual, no resulta jurídicamente procedente en su caso, la celebración de contratos para la ejecución de una obra o faena determinada.

Ordinario N° 3063/180, de 21.06.93.

Importancia de la noción de transitoriedad.

"No tienen carácter transitorio las labores cumplidas por personal de operadoras reemplazantes de la empresa Compañía de Teléfonos, por cuanto el servicio prestado por esta última es permanente y variable, lo que se contrapone a la noción de transitoriedad a que se refiere la ley".

Ordinario N° 6648/0312, de 29.09.1986.

Contratación reiterada es cuestionable para este tipo de contratos.

"No resulta jurídicamente procedente la celebración reiterada de contratos de trabajo de faena o temporada, tratándose de los dependientes de la Empresa XXXXXX que desarrollan funciones de limpieza de terreno, regadío, plantación, almácigos, faenas de rozadura y apaleo de fosos, en la Comuna de Rengo" Ordinario N° 4.811/229 de 17.08.94.

2.2 Improcedencia de transformación de contratos de obra en indefinidos por causales señaladas para contratos a plazo.

Es muy relevante para quien pretenda utilizar esta forma contractual el hecho de mantener inmutable su naturaleza y no devenir, por alguna causal extrínseca y sobreviniente en otro contrato que suponga diversos derechos y obligaciones.

El contrato de trabajo a plazo comprende ciertos supuestos que, de cumplirse, lo transforman en un contrato indefinido. Se ha discutido la posibilidad de que a los contratos por obra o faena puedan aplicárseles o no estos supuestos. Aparentemente algunas situaciones que generan esta transformación serían aplicables a los contratos que nos interesan, pero podemos afirmar que estas normas son aplicables exclusivamente a los contratos para los cuales fueron dictadas, en atención a sus características especiales y naturaleza jurídica propia, no pudiendo justificarse su aplicación a situaciones no previstas por el legislador.

2.2.1 Jurisprudencia Judicial.

Procedencia de la causal de término del contrato : el fin de la obra o faena.

“Los demandantes prestaron servicios discontinuos para la parte demandada, en base a contratos de trabajo para faenas determinadas y de temporada, claramente especificadas en los textos de los respectivos contratos de trabajo acompañados a este juicio y mencionados en el considerando segundo de la sentencia definitiva de primera instancia.

Que, de conformidad a lo señalado en el fundamento precedente, ninguno de los contratos de trabajo de los demandantes fue pactado a plazo fijo, motivo por el cual y de conformidad a lo que establece el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, no concurren respecto de los demandantes ninguna de las circunstancias allí previstas para considerar los contratos de trabajo como de plazo indefinido, toda vez que para ello, se requeriría respecto de los actores la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias, o que el trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos, “a plazo” durante doce meses o más en su período de quince meses, contados desde la primera contratación, o que el trabajador hubiere continuado prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado “el plazo”.

Que, atendido lo razonado precedentemente y de la prueba rendida en autos, se desprende que el término de los respectivos contratos de trabajo de los demandantes, ha tenido como causal, la conclusión del trabajo o servicio que les dio origen, motivo por el cual debe concluirse que en la especie, no ha existido despido injustificado, toda vez que ha operado la causal de término de contrato de trabajo prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo y antes señalada“.

Corte Apelaciones Talca, 22.12.1998, Rol N° 814, Corte Suprema declaró inadmisibles Recursos Casación Fondo, 15.03.1999.

Improcedencia de aplicación de normas aplicables a los contratos a plazo.

El contrato por obra determinada expira una vez concluida la obra para la cual el trabajador fue contratado. Esta circunstancia hace improcedente aplicar el inciso 4° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, la transformación en indefinido de un contrato a plazo por haber continuado prestando servicios el trabajador con conocimiento del empleador después de expirado el plazo convenido.

Síntesis del litigio: Trabajador demanda en juicio laboral a su ex empleador por despido injustificado, por estimar improcedente la aplicación de la causal del artículo 159 N° 5, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, toda vez que la empresa renovaba su contrato por obra transformándolo en indefinido.

Por su parte, la demandada contestó la demanda expresando que el actor se desempeñó para ella como bodeguero para una obra determinada conforme el contenido de su contrato y que el mismo duraría hasta el término de la obra. Por ello, y habiendo terminado la obra es improcedente reclamar una cuestión diferente a su conclusión.

La controversia, entonces, radica en la pretensión del trabajador de que se le aplique

el inciso 4º del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, por estimar la transformación de su contrato en indefinido, no obstante haber sido contratado, por faena determinada, circunstancia esta última consignada en el contrato de trabajo al señalar que la fecha de su término es: conclusión del trabajo.

En consecuencia, y resolviendo la controversia, el Tribunal sostuvo que encontrándose acreditado en el proceso que el contrato de trabajo celebrado entre las partes, tiene como duración hasta el término de la obra, no procede aplicar lo dispuesto en el artículo 159, inciso 4º del Código del Trabajo, que establece la transformación en indefinido del contrato a plazo fijo por continuar el trabajador prestando servicios, con conocimiento del empleador, una vez expirado el plazo convenido.

Por lo anterior, se rechaza la demanda presentada, fallo que es posteriormente confirmado por la Corte de Apelaciones respectiva.

Sentencia de Primera Instancia Puerto Montt, 17 de julio de 2001, pronunciada por la Juez Titular señora Iris Catalina Obando Cárdenas. Rol N° 2.138-2000.

Sentencia de Segunda Instancia Puerto Montt, 10 de enero de 2002 la cual confirma la sentencia apelada pronunciada por los Ministros señor Manuel Barría Subiabre, señora Sylvia Aguayo Vicencio y Fiscal señor Jorge Eberes Perger Brito. Rol N° 1.771.

Término de contrato de suministro no constituye per se requisitos de fin de contrato.

La sentencia de primer grado rechaza la demanda que perseguía la autorización para despedir a una trabajadora sujeto a fuero laboral, la que se fundaba en la causal N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es "conclusión del trabajo que dio origen al contrato", de modo que según el planteamiento de la actora se configuraba la situación prevista en el artículo 174 del mismo cuerpo legal. El tribunal de primera instancia estimó que, si bien se acreditó la finalización de los servicios de la empresa demandante con dos líneas aéreas de las que era proveedora, dicha circunstancia en caso alguno configura la causal invocada, pues según los antecedentes del proceso, no es posible concluir que el contrato de trabajo de la demandada hubiese estado condicionado a la duración del contrato de suministro referido, razón por la cual se rechazó la demanda.

Por su parte la Corte de Apelaciones resolvió revocar la sentencia de primer grado, autorizando de este modo a la demandada para poner término al contrato de la trabajadora sujeta a fuero. El tribunal de alzada estimó que se configuraba la causal del artículo 159 N° 5 ya referida.

En tanto, la Corte Suprema resolvió invalidar de oficio las sentencias, basado en lo dispuesto en el artículo 775 del Código de Procedimiento Civil, que autoriza hacerlo a los tribunales que conocen por vía de apelación, consulta o casación cuando éstas adolezcan de vicios que den lugar a la casación en la forma. En efecto, la Corte Suprema estimó que las sentencias infringían lo dispuesto en el artículo 458 del Código del Trabajo, cuyo N° 5 exige que la decisión contenga las consideraciones de hecho y de derecho que le sirven de fundamento, vicio que en opinión del máximo tribunal obligaba a anular la sentencia.

La sentencia de reemplazo rechaza la demanda pues fluye de autos que la demandada continuó prestando servicios, vencido el plazo del contrato y con

conocimiento del empleador.

Primera Instancia: Dictada por la Juez Suplente del Tercer Juzgado de Letras de Arica señora Claudia Parra Villalobos. Rol N° 5.561-00.

Corte Apelaciones Arica : Pronunciado por los Ministros señores Erico Gatica Muñoz, Miguel Vásquez Plaza, Jorge Cañón Moya. No firma el Ministro señor Miguel Vásquez Plaza, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente en comisión de servicios. Rol N° 1.012.

Corte Suprema: Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., José Benquis M., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. No firma el Ministro señor Benquis, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse con permiso. Rol N° 3.333-01.

2.2.2. Jurisprudencia administrativa.

No aplicabilidad de normas de transformación de los contratos a plazo.

Un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, por el solo ministerio de la ley , cuando, habiendo expirado el plazo del contrato, el trabajador continua prestando servicios con conocimiento del empleador, el legislador consagra un derecho para todo aquel trabajador que continua prestando servicios mas allá del plazo fijado para su terminación, cual es, el derecho a que el contrato de plazo fijo que ha celebrado se transforme en uno de duración indefinida, sin condicionar dicho efecto a ninguna otra circunstancia. La circunstancia de que un trabajador sea contratado para una faena determinada y al término de esta continúe prestando servicios en una faena distinta, dentro de la misma obra no produce el efecto de transformar dicho contrato en indefinido, dado que esta posibilidad esta referida exclusivamente a los contratos de plazo fijo, no siendo viable, hacer extensivo dicho efecto a contratos que no presentan tal característica. En el evento de que un contrato de trabajo se celebre para la ejecución de una faena determinada y el dependiente sea destinado en forma transitoria a una faena distinta, dentro de la misma obra, retornando posteriormente a la labor originalmente pactada, debe considerarse que este termina con la conclusión del trabajo que dio origen al contrato, puesto que siendo el contrato de trabajo un contrato consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo, y por efecto de esta consensualidad deben entenderse incorporadas a el no solo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento, sino que además, aquellas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento este que es de la esencia del contrato y , por ende requisito de existencia y validez del mismo, esto por cuanto la formación del consentimiento no solo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que, como lo ha señalado la doctrina, puede expresarse en forma taita, salvo en los casos que la ley por razones de seguridad jurídica exija la manifestación expresa de voluntad, con todo lo anterior, debe entenderse en este punto que las partes acordaron modificar una cláusula del respectivo

contrato de trabajo, cual es la labor específica que el dependiente debía desempeñar y que, luego de un tiempo volvieron a modificar dicha cláusula, lo que de ninguna manera implica haber alterado la naturaleza del contrato en cuanto a su duración. El contrato por obra o faena tiene como objetivo la realización de un trabajo específico y determinado debidamente individualizado en el contrato, y en cuanto a su duración debe ser calificado como de plazo indeterminado, esto es, aquel en que no se encuentra prefijada la fecha de término del mismo, sino que esta depende de la duración de la obra para la cual fue contratado el dependiente, por lo que resulta importante establecer en forma precisa la faena a realizar, de manera que resulte claro para ambas partes determinar el momento en que debe terminar la relación laboral por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, por que corresponderá al empleador, en cada caso particular, decidir si el trabajo o servicio para el cual fue contratado el dependiente ha llegado efectivamente a su término.

No existe inconveniente en poner término a un contrato por obra o faena o a un contrato a plazo fijo por la causal de necesidades de la empresa, sin perjuicio de lo que resuelvan en definitiva los tribunales de justicia, puesto que ella se encuentra contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, es decir, que para que pueda ser invocada por el empleador se requiere la ocurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo por ende de la mera voluntad del empleador.

Concordancias: dictámenes 938 de 30.01.1991; 5878 de 30.08.1991 y 1827 de 20.04.1993

Boletín Dirección del Trabajo, no. 58, 1993, issn0716-968-x, Pag. 12. Dirección del Trabajo 05.10.1993. Dictamen 5379/321.

Capítulo 3. La negociación Colectiva en relación a los Contratos de Obra.

3.1 La Prohibición de negociar colectivamente en los contratos de obra o faena.

Si bien nuestra legislación laboral reconoce como un derecho fundamental de los trabajadores la posibilidad de asociarse con el fin de negociar colectivamente con sus empleadores, el número uno del artículo 305 del Código del Trabajo prohíbe a los trabajadores contratados por obra o faena negociar colectivamente. Esta prohibición se ha establecido en atención a la especial naturaleza de este contrato, el cual es esencialmente transitorio, por lo que la negociación de las condiciones de contratación debe hacerse antes de comenzar la ejecución de las obras o faenas.

La razón de esta prohibición, a nuestro juicio, se encuentra principalmente en el hecho que la negociación colectiva permite la paralización de las faenas, lo que repercute negativamente en el presupuesto del empleador, quien normalmente, en atención a los ámbitos de la economía en que se utiliza esta figura contractual, actúa como contratista, debiendo cumplir con plazos de entrega y sujeto, eventualmente, a multas por atrasos.

3.2 Jurisprudencia Judicial.

Posibilidad de negociar respecto del dueño de la obra.

"Trabajadores de contratista que realizan determinadas labores para una empresa minera en forma transitoria, son hábiles para negociar colectivamente, por tratarse de operaciones permanentes, del dueño de la obra".

Corte Suprema, 12.04.1988, Rol N° 12273.

Improcedencia de autorización administrativa para negociar colectivamente.

"No es posible admitir que contratos individuales de trabajo suscritos por tiempo determinado y para construir una determinada obra tengan el carácter de indefinidos; de allí que sea ilegal y arbitraria la decisión de un Inspector Provincial del trabajo que admite a negociar colectivamente con su empleador a trabajadores vinculados por esos contratos, tanto más que actúa con abierta infracción a claras disposiciones legales."

"Admitir la negociación colectiva de trabajadores con contratos individuales de trabajo para realizar determinadas faenas u obras transitorias y con plazo determinado, constituye evidentemente una perturbación y amenaza en el legítimo ejercicio del derecho de propiedad del empleador, garantizado por el artículo 19 N° 24 de la Constitución, ya que de llevarse a cabo la pretensión de la autoridad recurrida podrían derivarse para aquel, incalculables perjuicios en su patrimonio o bienes de su exclusivo dominio, pues el incumplimiento o retraso en la ejecución de las obras ante una probable huelga dentro del proceso de negociación colectiva le significaría la posibilidad de que se hicieran efectivas las garantías de cumplimiento, entre otras consecuencias."

Corte de Apelaciones de Talca. Enero del año 1995.

Determinante la precisión de la naturaleza de los contratos.

La Ilustrísima Corte de Apelaciones rechazó el recurso de protección interpuesto en contra del Inspector Provincial del Trabajo de la Región del Bío-Bío. El recurrente sostuvo que la resolución del Inspector del Trabajo, que acogía el reclamo del sindicato declarando que estaban habilitados para negociar colectivamente, era ilegal y afectaba a modo de amenaza el derecho de propiedad de la empresa, toda vez que de materializarse la huelga se paralizaría la obra y lo haría incurrir en el pago de multas a su mandante.

La Ilustrísima Corte en su fallo sostuvo que no obstante que en los contratos de

trabajo se hacía mención a la obra en la cual se desempeñaban los trabajadores, los mismos no se encontraban contratados por obra determinada sino que, por el contrario, se encontraban sujetos a un contrato a plazo fijo, el cual además se encontraba vencido respecto de muchos trabajadores, razón por la cual, además, se habían transformado en contratos indefinidos.

Sentencia Primera Instancia Corte de Apelaciones de Concepción: Proveído por los Ministros en procedencia de la Ilustrísima Corte, señores Carlos Cerda Medina, José Martínez Gaensly. Rol N° 63-95. Santiago, 12 de septiembre de 1995.

Segunda Instancia: Se confirma la sentencia apelada de 3 de agosto 1995. Pronunciado por los Ministros señores: Osvaldo Faúndez V., Lionel Béraud P., Arnaldo Toro R. y los Abogados Integrantes señores: Manuel Daniel A. y Germán Vidal D. Rol N° 32.457 CONCEPCION.

Concepción, 3 de agosto de 1995.

3.3 Jurisprudencia Administrativa.

Negociación en el caso de trabajadores que laboran mas de dos años en obra.

“La prohibición de negociar colectivamente que contempla en mencionado N° 1 del art. 305 se configura por la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) que los trabajadores estén contratados exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena;
- b) que la específica obra o faena sea “transitoria o de temporada”

Lo anterior significa, a contrario sensu, que los trabajadores que no reúnan esos explícitos requisitos copulativos, tienen derecho a negociar colectivamente.

.....“al emplear el legislador la expresión "transitoria o de temporada" para señalar la duración de una obra o faena, ha querido referirse a trabajos cuyo desarrollo es, sin duda, inferior a los dos años aludidos en la consulta.”

“la conclusión precedente concuerda con el sentido común de equidad natural, ya que si se estimare, por el contrario, que toda obra o faena, es, por su naturaleza, transitoria, cualquiera fuere su duración, carecería de sentido la calificación de "transitoria o de temporada" que de las obras o faenas hace el legislador en el citado artículo 305 N° 1, del Código del Trabajo, ya que en el señalado concepto, se anularía a sí misma.”

“cuando un trabajador ha laborado en una determinada obra o faena por más de dos años, sobrepasando, sin solución de continuidad, varias temporadas, debe entenderse excluido de la prohibición del N° 1 del citado artículo, pues en esa situación laboral la obra o faena no puede considerarse "transitoria o de temporada" y, por consiguiente,

tampoco tiene esa característica la relación laboral que se origina en el respectivo contrato de quien se ha desempeñado en la obra durante dicho período.

Por lo expuesto, los trabajadores que en virtud de una radicación contractual exclusiva han laborado en determinadas obras o faenas que se prolongan en el tiempo por más de dos años, tienen derecho a negociar colectivamente, por cuanto no están afectos a la prohibición artículo 305 N° 1 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 881/042 de 09.02.94.

Ilegalidad de cláusula que impide negociar colectivamente.

"Es ilegal la cláusula de un contrato que prohíbe al trabajador negociar colectivamente por haber sido ocupado para labores transitorias o de temporada, si de acuerdo al contrato mismo, tales funciones no pueden ser calificadas en esa forma".

Ordinario N° 1209, de 01.03.1985.

Capítulo 4. Organizaciones Sindicales en relación al contrato de obra o faena.

4.1 Los Sindicatos en los contratos de obra o faena.

Dentro del marco de los Derechos Colectivos, es importante señalar que los trabajadores contratados por obra o faena no tiene las mismas limitaciones referidas en el capítulo precedente en materia de participación en organizaciones sindicales pudiendo desarrollarlas sin inconvenientes con algunos distingos en relación a las reglas generales en especial en materia de fuero sindical. En este sentido, en el área de la minería, se ha tornado un problema de extrema complejidad el hecho de que los trabajadores contratados por obra se afilien a entidades sindicales interempresas y designen delegados sindicales, pues a estos no se les aplican las mismas restricciones del fuero que sí les son exigibles a los dirigentes de sindicatos transitorios. En la práctica esto ha transformado a los cargos dirigenciales vinculados con los sindicatos interempresas, en una plataforma interesante para poder disponer de granjerías que habitualmente no se relacionan con los derechos de sus homólogos representantes de los sindicatos de trabajadores transitorios.

4.2 Jurisprudencia Judicial.

Exención del fuero a directores y sus fundamentos.

El fuero que establecen los artículos 165 y 229 del Código del Trabajo, no es aplicable a los directores de un sindicato de trabajadores transitorios, al que la ley asigna un objeto especial que es proveer de fuentes de trabajo a sus asociados, en las condiciones acordadas con distintos empleadores, sin que los acuerdos celebrados entre tal especie de sindicato y las empresas, tengan carácter de contrato de trabajo. El fuero sindical constituye una protección a la estabilidad laboral de los empleados que desempeñan cargos de directores en las organizaciones sindicales, ya que, en razón de sus funciones relativas a la defensa de los derechos de sus compañeros de trabajo, están expuestos a represalias de parte del empleador, que, generalmente, se traducen en su despido. En consecuencia, en atención a las finalidades legales de los sindicatos, aparece evidente que la función propia del dirigente sindical, incluido el fuero, solo tienen sentido, en aquellas organizaciones que digan relación directa con la representación de los trabajadores de la empresa, que puede producir los conflictos de intereses en que ellos, en cumplimiento de su mandato, deben intervenir. Esto no ocurre tratándose del sindicato de trabajadores transitorios, dada su desvinculación con una empresa determinada. Además, el desconocimiento de la condición de director sindical del trabajador por el empleador, puede usarse en forma deliberada y aun con intenciones reñidas con el principio de buena fe que debe inspirar la celebración de los contratos de trabajo y, aun mas, la repetición de contrataciones temporales con diferentes empleadores, podría transformarse en una fuente indebida de lucro.

Revista derecho y jurisprudencia, tomo LXXXVII, NO. 2, SECC. III, Pag. 61 Corte Suprema 1990.

4.3 Jurisprudencia Administrativa.

Extensión del fuero de un delegado sindical.

1) Reconsiderase parcialmente la doctrina contenida en el Ordinario N° 1.357/80, de 29 de marzo de 1993, emanada de la Dirección del Trabajo, en el sentido indicado en el punto 2.

2) A los delegados sindicales de un sindicato de trabajadores eventuales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato.

Por su parte, los delegados sindicales de un sindicato interempresa, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, sin perjuicio de los casos de excepción contemplados en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo.

Concordancias: Ordinarios N°s. 1.357/80, de 29.03.1993 y 1.217/67 de 15.04.2002.

DICTAMEN N° 3.837/191, D.O. 18.11.02– DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Forma de cálculo del quórum de elección de delegados sindicales.

1. Los trabajadores de una empresa, afiliados a una misma organización sindical, sea sindicato interempresa o de trabajadores eventuales, constituyen la base del quórum para elegir uno o tres delegados sindicales, no pudiendo subdividirse artificialmente para elegir más representantes de los que expresamente señala el artículo 229 del Código del Trabajo.

2. La declaración de nulidad de una actuación sindical no compete a la Dirección del Trabajo, sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la facultad de los Tribunales Electorales Regionales para conocer las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial.

Concordancias: Ordinario N° 2.416/134, de 25.07.2003.

DICTAMEN N° 3.730/131, 8.09.03 - DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Requisitos para que delegado tenga fuero.

Para que un trabajador designado delegado sindical goce del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, es fundamental cumplir en su elección con los requisitos establecidos en el artículo 229 del mismo cuerpo legal, esto es, la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

Concordancias: Ords. N°s. 3.285/241, de 20.07.1998 y 5.136/274, de 25.08.1997, de Depto. Jurídico Dirección del Trabajo.

DICTAMEN 841/39, 09.03.2001. DIRECCION DEL TRABAJO.

Derecho a invocación de fuero de un delegado sindical.

1) El SINAMI reviste la naturaleza jurídica de sindicato interempresa quedando, así, sus dirigentes afectos en materia de vigencia del beneficio del fuero laboral a la norma contenida en el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo.

2) El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un contrato de trabajo, independientemente de que en la respectiva empresa existan o no otros

trabajadores afiliados a la citada organización sindical. **Dictamen 790/36, 30.01.96 - Dirección del Trabajo.**

Capítulo 5. Término de contrato de obra por necesidades de la empresa.

5.1 Necesidades de la empresa. Causal Objetiva.

Respecto del tema de la referencia, nos parece perfectamente posible poner término a un contrato de trabajo por obra o faena, invocando la causal de “necesidades de la empresa” establecida en el artículo 161 del Código, aún cuando en el contrato de trabajo se haya establecido que la relación laboral terminará por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Esto porque el término de la relación laboral por este supuesto, obedece a una causal objetiva, que escapa a la voluntad del empleador. Sin embargo, corresponderá a la empresa en este caso, pagar la totalidad de las indemnizaciones legales que correspondan al trabajador a la fecha del despido, según las reglas generales.

5.1.1 Jurisprudencia Judicial.

Improcedencia de esgrimir esta causal si se trata de un contrato de obra

No puede admitirse las necesidades de funcionamiento de la empresa como motivo de la empleadora para poner término a los contratos de los actores si el trabajo para el que fueron contratados era realizar una obra material o intelectual que tenía un fin, empero ello, fueron contratados indefinidamente.

Recurso de queja laboral: Pronunciada por los Sres. Ramirez, Correa, Erbetta, Zuñiga y Urrutia.

Revista fallos del mes, N° 296, julio, 1983, página 380. Corte Suprema Año 1983; rol: 3390.

5.1.2 Jurisprudencia Administrativa.

Posibilidad de esgrimir la causal de término de contrato necesidades de la empresa .

La circunstancia de que un trabajador sea contratado para una faena determinada y al término de esta continúe prestando servicios en una faena distinta, dentro de la misma obra, no produce el efecto de transformar dicho contrato en indefinido.

En el evento de que un contrato de trabajo se celebre para la ejecución de una faena determinada y el dependiente sea destinado en forma transitoria a una faena distinta, dentro de la misma obra, retornando posteriormente a la labor originalmente pactada, debe considerarse que este termina con la conclusión del trabajo que dio origen al contrato.

Corresponde al empleador, en cada caso en particular, decidir si el trabajo o servicio para el cual fue contratado un dependiente ha llegado efectivamente a su término, con el objeto de aplicar la causal contemplada en el artículo 1° N° 5 de la Ley 19.010, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador afectado para reclamar ante los tribunales de justicia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del mismo cuerpo legal.

No existe inconveniente en poner término a un contrato por obra o faena o a un contrato a plazo fijo por la causal de necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 3° de la Ley 19.010, sin perjuicio de lo que resuelvan en definitiva los tribunales de justicia.

Si un trabajador es contratado para la ejecución de una faena determinada y cuando la ha realizado sólo en forma parcial se le asigna a otra distinta, dentro de la misma obra, retornando, posteriormente a la faena originalmente pactada, debe entenderse que las partes acordaron modificar una cláusula del respectivo contrato de trabajo, cual es la labor específica que el dependiente debía desempeñar y que, luego de un tiempo volvieron a modificar dicha cláusula, lo que de ninguna manera implica haber alterado la naturaleza del contrato en cuanto a su duración, el cual seguirá siendo un contrato por obra o faena“.

Ordinario N° 5379/0321, de 05.10.1993.

Improcedencia de pagar indemnización por años de servicio en caso de

contrato de obra.

“Se consulta si procede pagar indemnización por años de servicio, en el caso de una empresa que suscribió contrato de concesión con la Municipalidad respectiva para el aseo y mantención de parques y jardines, con vigencia desde el 11 de junio de 1996 hasta el 10 de junio de 1999, renovable por un período igual o anual de la concesión, salvo caducidad del mismo.

De acuerdo con la normativa en análisis y si el contrato termina por la causal prevista por el artículo 159, N° 5, del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, los trabajadores contratados para la ejecución de una obra o faena determinada como ocurre en el caso en consulta, no les asiste el derecho a la indemnización por años de servicio que contempla el artículo 163, y en tales términos se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros, en dictámenes N°s. 5879/0196, de 30.08.1991 y 4574/0288, de 07.09.1993 que en fotocopia se acompañan“.

Ordinario N° 2886/0158, de 04.06.1999.

Opción de terminar por causales imputables al trabajador y necesidades de la empresa .

Según nuestro ordenamiento jurídico laboral, es posible afirmar que no existe inconveniente legal alguno para que el empleador pueda invocar como causales de término de un contrato por obra o faena, alguna de las previstas en el artículo 2 de la ley 19.010, atendido a que las mismas responden a hechos o actos imputables al trabajador y que el legislador las ha configurado como causales de expiración de la relación laboral. También el empleador podrá poner término al contrato de trabajo por obra o faena, invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, si se cumplen las situaciones descritas por la ley, esto debido a que la ley consagra esta causal como objetiva, que sobrepasa la voluntad de las partes.

Dirección del trabajo. 20.04.1993. Ord. 1827/112.

Posibilidad de terminar contrato por necesidades empresa si cumplen requisitos.

El contrato por obra o faena tiene por objetivo la realización de un trabajo específico y determinado debidamente individualizado en el contrato. En este sentido, es posible sostener que el contrato en análisis en cuanto a su duración debe ser calificado de plazo indeterminado, estando las partes obligadas recíprocamente a cumplirlo, atendido que fueron ellas quienes al momento de suscribir el contrato lo establecieron. De ello se sigue que una vez terminada la obra o faena debe producirse como lógica consecuencia la expiración de la relación laboral, siendo de este modo la causa normal de término del contrato de que se trata, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que según nuestro ordenamiento jurídico laboral, es posible afirmar que no existe inconveniente legal alguno para que el empleador pueda invocar como causales de término de un contrato por obra o faena, algunas de las

previstas en el artículo 2 de la ley 19010, atendido que las mismas responden a hechos o actos imputables al trabajador y que el legislador las ha configurado como causales de expiración de la relación laboral. Por otro lado, el empleador podrá igualmente poner término al contrato en análisis, invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio establecida en el inciso 1 del artículo 3 de la ley 19010, si se configuran las situaciones allí descritas, atendido que la actual normativa legal, la consagra como una causal objetiva que pasa sobre la voluntad de los contratantes.

Cabe agregar finalmente que terminada una relación laboral por la aplicación de cualquiera de las causales antes mencionadas, corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia determinar si la misma se ajusta a derecho como asimismo establecer los derechos laborales que le asisten al trabajador.

Dirección del Trabajo 20.04.1993. Dictamen 1827/112.

5.2. Desahucio del contrato por obra o faena.

Es relevante saber si es necesario otorgar un desahucio al trabajador contratado en la modalidad en comento. Esta causal de término es una causal objetiva, consustancial a la naturaleza de la obra que se trate, por lo que a nuestro juicio bastará, al efecto, enviar una comunicación escrita al trabajador, con copia a la Dirección del Trabajo, del cese de sus funciones por la conclusión de la obra o faena para la que fuera contratado, dentro de plazo de 3 días hábiles siguientes al término de los servicios.

5.2.1. Jurisprudencia Administrativa.

Terminación de la relación laboral.

Un segundo aspecto en que incide la calificación como contrato por obra o faena de una determinada relación contractual, es la forma de terminación de dicho vínculo.

Como ya se expresara en párrafos que anteceden, un contrato de tal naturaleza tiene como causa natural de término la conclusión de la obra o servicio determinado para el cual fue contratado el dependiente. Ello determina entonces que la causal de término específica que en tal caso puede invocar el empleador, es la prevista en el artículo 159, N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, sin perjuicio de las demás causales imputables al trabajador consignadas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

La importancia de establecer la procedencia de aplicar la causal de término prevista en el N° 5 del artículo 159, antes mencionado, radica en que en tal caso la empresa no estaría obligada a pagar indemnización alguna por años de servicio, supuesto, obviamente la efectividad de la misma y siempre que convencionalmente no se haya obligado a pagar un beneficio indemnizatorio a todo evento, esto es, cualquiera que sea la causal de término de contrato invocada.

Al respecto, puede señalarse que la jurisprudencia de nuestros Tribunales ha sido uniforme en el sentido de resolver que la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato es una causal fundada en un hecho objetivo, cual es, la conclusión de aquellos convenidos y determinados en el contrato, dando así lugar a las reclamaciones interpuestas por trabajadores a quienes se aplicó dicha causal sin darse los supuestos necesarios para ello, esto es, que efectivamente hubieren sido contratados para una obra o servicio determinado que se extinguió.

Asimismo, la referida jurisprudencia ha señalado que "por conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, el legislador sólo se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra- material o intelectual - finable" - que tiene fin-, agregando que ello no se aviene con la contratación indefinida, cuya intemporalidad se opone a lo que necesariamente ha de terminar, concluir o acabar según una objetiva previsión del tiempo.

Ordinario 2389/100 de 08 de junio de 2004

Capítulo 6. El fuero maternal en el contrato de obra o faena.

6.1 El fuero maternal y el contrato de obra o faena.

El artículo 174 del Código del Trabajo dispone que, en el caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente. El Juez podrá concederla en los casos señalados en los números 4º y 5º del artículo 159 del Código del Trabajo y en las del artículo 160 del Código del Trabajo.

Así, la ley es clara en el sentido que el fuero maternal no debiera sobreponerse sobre la causal objetiva de terminación de la relación laboral que supone el término de la obra o faena sobre la que se trate.

6.2 Jurisprudencia judicial.

La conclusión de la obra o faena no da derecho a indemnización a la mujer con fuero maternal en razón de su despido.

1º.- Que se ha ordenado traer los antecedentes en cuenta para los efectos del artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, en lo relativo al recurso de casación en el fondo deducido por el demandante en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca, de trece de septiembre último, que se lee a fojas 26, confirmatoria de la de primera instancia que rechazó la demanda de fojas 3, por la que se pedía autorización al tribunal para despedir, sin derecho a indemnización, a una trabajadora que goza de fuero maternal;

2º.- Que el artículo 767 del Código de Procedimiento Civil señala que el recurso es procedente cuando los fallos son pronunciados con infracción de ley y esta infracción haya influido substancialmente en lo dispositivo del fallo; a su vez, el artículo 772 de ese mismo cuerpo legal, obliga al recurrente a expresar en qué consiste el o los errores de derecho de que adolece la sentencia recurrida;

3º.- Que de la simple lectura del recurso en estudio se puede concluir que él no cumple con los requisitos antes señalados y en tales condiciones éste debe ser declarado inadmisibles;

Y, visto, además, lo dispuesto en el artículo 781 del Código de Procedimiento Civil, se declara inadmisibles el recuso de casación en el fondo de lo principal de fojas 28.

Sin perjuicio de lo resuelto esta Corte estima del caso hacer uso de las facultades que le confiere el artículo 540 del Código Orgánico de Tribunales, teniendo para ello en consideración lo siguiente:

A.- Es un hecho no controvertido en autos que la demandada, a la época del término del contrato de trabajo que ligaba a las partes, se encontraba embarazada; B.- Del mérito de los antecedentes se desprende que respecto del contrato de trabajo que rola a fojas 1, se reúnen, -como lo concluyen los fallos de primera y segunda instancia-, los requisitos para darlo por terminado, sin derecho a indemnización, por haberse concluido el trabajo o servicio que le dio origen;

C.- Que en tales condiciones y al no haberse concedido por los jueces de la instancia la autorización solicitada, han cometido falta que esta Corte debe enmendar por esta vía disciplinaria.

De oficio, se deja sin efecto lo resuelto en los fallos de fojas 19 y 26, de diecinueve de junio y trece de septiembre respectivamente, ambos del año en curso y en su lugar se resuelve que se autoriza a la empresa Agrícola Nova Limitada para poner término al contrato de trabajo que le liga con María Eugenia Retamal Yáñez, sin derecho a indemnización.

Regístrese y devuélvase.

Corte Suprema, sentencia de Casación en el fondo, de seis de noviembre de 1995

Agrícola Nova Limitada; con María Eugenia Retamal Yáñez;

Enrique Zurita C.; Mario Garrido M.; Marcos Libedinsky T.; Arturo Montes R.; Jorge Rodríguez A.;

Basta acreditar la conclusión de la obra para obtener autorización para el despido de una mujer con fuero maternal.

“13.- Que, encontrándose acreditado entonces que el contrato de trabajo de la actora terminó, porque concluyó la obra para la cual fue contratada, corresponde dar lugar a la demanda, en todas sus partes, de acuerdo a lo previsto en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, se acoge la demanda interpuesta a fojas 14 y siguientes, por Cesmec Ltda., en contra de doña Patricia Pilar Rojas Flores, y en consecuencia, se autoriza a la actora para despedir a la demandada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, con costas.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

Dictada por doña Margarita Gordillo Leyton, Juez Titular Tribunal de Letras de Calama, diez de marzo de dos mil cuatro. Rol N° 8.623.

Incompetencia de los tribunales del trabajo para conocer de la autorización de despido respecto a trabajadoras que gozan de fuero maternal sujetas al estatuto administrativo.

“Quinto: Que lo anterior no significa, empero, que el procedimiento de desafuero ante el juzgado laboral correspondiente que prevé el artículo 174 del Código del Trabajo pueda hacerse efectivo respecto de las funcionarias de la administración estatal afectas al Estatuto Administrativo, entre otras razones, porque los Tribunales del Trabajo no tienen competencia para conocer de la aplicación del régimen estatutario de los funcionarios públicos, según resulta de las normas del artículo 420 del Código Laboral;

Sexto: Que, por otra parte, la autorización judicial para poner término a los contratos de los trabajadores con fuero que contempla el artículo 174 del Código del Trabajo sólo puede tener lugar por las causales de los N°s 4 y 5 del artículo 159 y del artículo 160 del mismo cuerpo legal, las que no rigen a los empleados públicos, cuya expiración de funciones procede en las situaciones descritas en el artículo 140 de la citada ley N° 18.834, aunque el vencimiento del plazo fijado en el contrato de trabajo señalado en el N° 4 del artículo 159 del Código laboral sea semejante al término del período legal por el cual sea designado que indica la letra f) del artículo 140 del Estatuto Administrativo como

causal de cesación de servicios de los funcionarios estatales;

Séptimo: Que en el mismo sentido es pertinente anotar que el inciso segundo del artículo 1° del Código Laboral declara que sus normas no se aplicarán, entre otros personales, a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y que si bien el inciso final del precepto añade que las disposiciones del Código regirán a esos personales en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, ello es siempre que no fueren contrarias a estos últimos, lo que ocurre en la especie respecto de las normas relativas al cese de funciones de los empleados públicos;

Octavo: Que no siendo aplicable a las funcionarias públicas que se encuentran embarazadas el procedimiento de desafuero antes los tribunales del ramo que describe el artículo 174 del Código del Trabajo, es dable reconocer que la demandada en estos autos ha tenido derecho a gozar de la inamovilidad que le concede el artículo 201 de este texto legal en todo el año siguiente al fin de su embarazo y que, por lo tanto, el Servicio de Salud Concepción ha debido renovar su contrato como funcionaria para permitirle hacer uso del beneficio durante todo ese lapso, pues sólo podría cesar en su empleo si concurre a su respecto una de las causales establecidas en la materia el Estatuto Administrativo, cuya aplicación no dependa de la voluntad u omisión de la autoridad y que debe aplicarse, en todo caso, sin intervención de los Tribunales del Trabajo;

Noveno: Que de lo anterior se sigue que la sentencia recurrida adolece del vicio de nulidad indicado en el N° 1 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, lo que, según mandato del artículo 775 del mismo cuerpo legal, autoriza la anulación formal oficiosa del fallo que se pronuncia por un tribunal incompetente, de modo que siendo necesario corregir por esta vía extraordinaria el defecto cometido y, en los términos del inciso primero de aquel artículo 768 del Código, obligado es reponer el juicio al estado que corresponda.

Por estas consideraciones, lo prescrito en los artículos 463 del Código del Trabajo, 764, 766, 768, 775, 786 y 806 del Código de Procedimiento Civil, se invalida de oficio la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción con fecha 27 de abril del año pasado, escrita de fojas 90 a 90 vuelta y, en consecuencia, se declara nulo todo lo obrado ante el Primer Juzgado del Trabajo de Concepción, incluido el fallo de primer grado, por ser este tribunal incompetente para conocer de la solicitud de autos.

Declaración de nulidad de oficio por la E. Corte Suprema.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T., José Benquis C. y Urbano Marín V., y el Abogado Integrante señor Patricio Novoa.

Conclusiones

Luego de haber revisado la jurisprudencia judicial y administrativa que se acompaña en este trabajo, se puede señalar que se han extractado las principales características de los contratos por obra o faena en un informe que recoge los aspectos prácticos y teóricos de mayor ocurrencia en relación a esta figura contractual. Destaca en este aspecto, la uniformidad de criterios que se puede observar entre los fallos de los Tribunales de Justicia y los dictámenes de la Dirección del Trabajo lo que permite prevenir la ocurrencia de los problemas de interpretación de la ley laboral, tan recurrentes en otras materias en que no existe la señalada concordancia. Esta uniformidad es trascendente al momento de proyectar la contratación de personal por parte del empleador, como asimismo permite al trabajador conocer o poder informarse respecto a los derechos asociados a esta figura.

Cada uno de los pasajes del trabajo contenido en estos documentos, sirve para poder delimitar los aspectos formativos de los contratos de obra o faena, de forma de conocer la manera en que la ley, ha sido complementada por la aplicación práctica de los intérpretes judiciales y administrativos.

Como corolario de esta investigación se puede concluir que resulta fundamental privilegiar la claridad, transparencia y precisión terminológica y jurídica al momento de redactar este tipo de figuras contractuales toda vez que existen múltiples aristas que los contratantes deben considerar al momento de vincularse bajo el contrato de obra o faena. A su vez resulta importante destacar que la carencia de tratamiento orgánico de esta modalidad de contratación se concluye no sólo respecto del Código del Trabajo, sino también de la doctrina, razón por la cual el presente informe puede constituir un aporte al

estudio de esta materia.