

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 009691(518)/98

ORD. NO 3060 / 231 /

MAT.: El vínculo que une a un trabajador con un empleador se debe materializar en un contrato de trabajo cuando se cumplen los elementos contenidos en el artículo 7º del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Pase 1034 de 04.06.98, del Sr. Director del Trabajo Subrogante.
2) Ord. 19135 de 01.06.98, del Sr. Jefe Subdivisión Jurídica de la Contraloría General de la República.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 7º.

SANTIAGO, 13 JUL 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. LUIS CUBILLOS S.
RIO ELQUI 82
POBL. N. CHICO
COQUIMBO/

Mediante presentación de antecedente se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de los requisitos que exige la ley para que se configure el contrato de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud.
lo siguiente:

El artículo 7º, del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

A su vez, el artículo 8º, inciso 1º del citado cuerpo legal, agrega:

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

a) Una prestación de servicios personales;

b) Una remuneración por dicha prestación, y

c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aún cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

Sin embargo, y en relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeñar de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

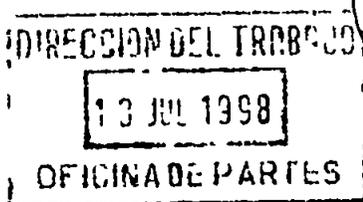
d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

Es del caso consignar que los elementos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia que da origen al contrato de trabajo, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

De tal forma que la determinación concreta de la situación en consulta debe deducirse de la aplicación de los elementos antes transcritos y comentados.

Saluda a Ud.


 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

MAC

FSC/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo