

**DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO**

K. 1069( 65)/98  
K. 3255(129)/98  
K. 4418(190)/98

ORD. N<sup>o</sup> 2029 / 134 /

**MAT.:** El contrato de trabajo suscrito por la Sra. Claudia Massardo G. y la Empresa Felipe Noguera y Cia. Ltda. no contraviene ninguna norma laboral que afecte o incida en su validez, debiendo ser considerado, a juicio de este Servicio, ajustado a derecho.

**ANT.:** 1) Pase N<sup>o</sup> 130, de 27.01.98, de Sra. Directora del Trabajo.  
2) Ord. N<sup>o</sup> 000658, de 14.01.-98, de Superintendencia de Seguridad Social.  
3) Pase N<sup>o</sup> 285, de 20.02.98, de Sra. Directora del Trabajo.  
4) Presentación de Sra. Claudia Massardo Gamberini, de fecha 17.02.98.  
5) Ord. N<sup>o</sup> 004574, de 11.03.-98, de Superintendencia de Seguridad Social.  
6) Ord. N<sup>o</sup> 00658, de 14.01.98, de Superintendencia de Seguridad Social.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 7<sup>o</sup> y 195.

---

**SANTIAGO, -7 MAY 1998**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SR. LUIS ORLANDINI M.  
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL**

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Superintendencia de Seguridad Social, un pronunciamiento acerca de la validez del contrato de trabajo suscrito por la Sra. Claudia Massardo Gamberini y la empresa Felipe Noguera y Cia. Ltda., y, además, por la efectividad de los servicios prestados.

La presentación señala que la Sra. Claudia Massardo ha presentado de manera reiterada desde el 2 de junio de 1997 al 23 de agosto de 1997 diversas licencias médicas, existiendo en dicho lapso solo dos días sin licencia respectiva, 22 y 23 de julio de 1997, fecha esta última en la que habría celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo con la empresa Noguera y Cia. Ltda., renovado con fecha 20 de agosto de 1997, fecha esta en que la Sra. Massardo se encontraba haciendo uso de una licencia médica.

Al respecto cumpla en informar a Ud.  
lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo  
señala que:

*"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 aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

El contrato de trabajo, como lo señala el artículo 9 del mismo Código, es de carácter consensual, esto es, solo requiere para su celebración la concurrencia de las voluntades respectivas del trabajador y el empleador.

Este contrato, como cualquier otro, presenta una estructura constituida, por una parte, por determinados elementos que podemos denominar requisitos de existencia, cuya omisión acarrea como consecuencia que el acuerdo no tiene el carácter de contrato de trabajo, como, por otra, por determinados requisitos de validez, cuya omisión no importa la inexistencia del contrato, sino, nada más, su nulidad.

Los requisitos o elementos de existencia de un contrato de trabajo vienen señalados por las disposiciones contenidas en los artículos 7º y 8º del Código del Trabajo, de donde se sigue que solo existe contrato de trabajo cuando la relación entre dos personas presenta como elementos constitutivos la personalidad de los servicios, la remuneración y la subordinación de los mismos.

La falta o ausencia de dichos elementos, afecta la existencia misma del contrato de trabajo, de manera tal que su ausencia no tiene incidencia en la validez o nulidad del contrato, sino en un aspecto previo: su existencia.

A su turno, la validez del contrato de trabajo mira, ya no a los elementos señalados, sino a la concurrencia de los requisitos generales que todo contrato debe satisfacer para no ser considerado anulable o nulo, y que proviene de la normativa general del Derecho Civil, a saber: la presencia de una manifestación de voluntad exenta de vicios, que provenga de una persona dotada de capacidad legal, que recaiga sobre objeto lícito y que tenga una causa lícita.

Como en la especie, de los antecedentes entregados por la Superintendencia recurrente, es posible asumir que no existiría cuestionamiento del contrato de trabajo suscrito por la Sra. Claudia Massardo G. y la empresa Felipe Noguera y Cía. Ltda. referidos a la voluntad sin vicios, la capacidad o la causa lícita de las partes, sino que la interrogante a resolver se debería restringir al problema de si dicho acto jurídico tiene objeto lícito, especialmente si no infringe disposiciones legales laborales.

En efecto, el artículo 1466 del Código Civil señala que existe objeto ilícito "*en todo contrato prohibido por las leyes*", de manera tal que todo acto jurídico, incluido los contratos de trabajo, celebrado en dichas condiciones, debe entenderse nulo de nulidad absoluta por adolecer de ilicitud en el objeto.

Ahora, cabe preguntarse ¿Infringe alguna disposición legal laboral el contrato de trabajo antedicho, que lo vicie de nulidad por objeto ilícito?

De la revisión del conjunto de la normativa legal contenida en el Código del Trabajo es posible señalar que no se advierte ninguna disposición legal que esté siendo contravenida por el contrato de trabajo señalado, ya que no existe ninguna norma jurídica vigente en nuestra legislación laboral que prohíba celebrar contratos de trabajo durante períodos de licencia médica, o en su defecto, durante el período de embarazo de la trabajadora.

No obsta a lo anterior, el hecho de que el Código del Trabajo en su artículo 195 señale que "*durante el período de descanso queda prohibido el trabajo de mujeres embarazadas y puérperas*", ya que dicha disposición no tiene por objeto impedir la celebración de un contrato de trabajo, sino la prestación efectiva de servicios por parte de las mujeres en dicha condición.

Más aún, dicha disposición parte del supuesto de hecho de que la prohibición se produce dentro de una relación laboral constituida, cuestión derivada de la expresión del legislador, quien solo impone esta prohibición de trabajo efectivo a quienes están dentro del período de descanso.

Además, cabe señalar que en la situación específica consultada por esa Superintendencia, y de los antecedentes aportados a este Servicio, es posible afirmar que la Sra. Claudia Massardo G. al momento de celebrar el contrato de trabajo ni siquiera se encontraba afectada de la prohibición específica señalada por el artículo 195 del Código del Trabajo, la que sólo opera en los períodos de descanso pre y post natal, ya que la fecha de la suscripción del contrato (23 de julio de 1997) ella no se encontraba haciendo uso de ninguno de dichos descansos.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que la calificación acerca de la validez o nulidad jurídica de un contrato de trabajo corresponde en última instancia a los tribunales de Justicia, quienes deben hacer dicha calificación conociendo de una acción destinada a dicho efecto.

Respecto de la solicitud de la Superintendencia referida a determinar la efectividad de los servicios de la Sra. Massardo G. para la empresa Noguera Ltda., cabe señalar que ello corresponde a una situación de hecho, que escapa a la competencia interpretativa de este Servicio, por lo que corresponde un pronunciamiento en dicho sentido.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible concluir que el contrato de trabajo suscrito por la Sra. Claudia Massardo G. y la empresa Noguera y Cía. Ltda., no contraviene ninguna norma del orden laboral que afecte o incida en su validez, debiendo considerarse, a juicio de la suscrita, ajustado a derecho.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
 MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

JLU/nar

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