



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K. E.70025 (753) 2021

1950

033

ORD: _____/_____

ACTUACIÓN:

Dictamen

MATERIA:

Trabajo Portuario. Contrato de Trabajo, Mandato Civil

RESUMEN:

El mandato civil otorgado por trabajadores portuarios a representantes de la empresa de muellaje, para suscribir contratos de trabajo, no es un instrumento jurídico válido para celebrar dichas convenciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones 05.07.2021 y 14.06.2021 de Jefa Unidad de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Ord. N°097, de 13.05.2021, de DRT Magallanes y la Antártica Chilena

FUENTES:

Artículos 7, 8, 133 y siguientes del Código del Trabajo; artículos 1687, 1688, 2116, 2126, 2127, 2129, 2144 y 2145 del Código Civil.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°1583/129, de 17.04.2000

SANTIAGO,

05 AGO 2021

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA

Mediante la presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto a la validez jurídica que tendrían los contratos de trabajos suscritos entre el empleador y trabajadores portuarios, a través de mandatos civiles otorgados, por estos últimos, a representantes de la empresa de muellaje.

Al respecto cabe precisar, previamente, lo siguiente, el contrato de trabajo se caracteriza por un vínculo de subordinación permanente (del trabajador con el empleador). A su vez, el Derecho del Trabajo establece reglas de orden público de protección, es decir, constituye una base de garantías en beneficio de los trabajadores, cuyas normas consagradas en el Código del Trabajo, leyes y reglamentos complementarios son calificadas de orden público, por ende, son normas que el Estado considera primordiales para la paz social. Consecuencia de lo anterior, es que los derechos establecidos en las leyes laborales son jurídicamente irrenunciables, por lo que la manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de resignar alguno de ellos no produce ningún efecto legal y a falta de estipulación entre las partes del contrato que crean mejores condiciones laborales, los trabajadores tienen derecho a exigir las prestaciones legales establecidas en las leyes chilenas. En otros términos, el Derecho del Trabajo contiene condiciones mínimas que aseguran el respeto a las libertades y a la dignidad de los trabajadores.

Ahora bien, establecido lo anterior, debemos recordar que el artículo 7° 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 8°, inciso 1°, 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 las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que, para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona tenga la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia y;
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada;

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección¹, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.

De estos conceptos se desprenden, además, una serie de características que están presentes en el contrato de trabajo, que son las siguientes:

- 1.- Es bilateral, las partes contratantes se obligan recíprocamente;
- 2.- Es Oneroso, tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes;
- 3.- Es Conmutativo, debido a que las obligaciones que contraen las partes se miran como equivalentes;
- 4.- Es principal, subsiste por sí mismo;
- 5.- Es Nominado, posee su propia denominación, "Contrato de Trabajo";
- 6.- Es de Tracto sucesivo. Se realizan y se cumplen en el tiempo, en forma continuada; y
- 7.- Es Consensual, es decir, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes².

Establecido lo anterior, debemos analizar al contrato de mandato civil, que se encuentra regulado en el Código Civil en su artículo 2116 inciso 1°, el que dispone lo siguiente:

"El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera."

De la definición dada por nuestra legislación, se desprende que en el mandato existe un elemento fundamental que es que una persona (mandante) *confía* a otra (mandatario) la realización de uno o más negocios jurídicos, de esta manera el encargo del mandante es un acto de confianza en el mandatario. La ley asume que esa relación de confianza es recíproca. Por eso, el encargo es un acto *intuitio personae*, tanto desde el punto de vista del mandante como del mandatario.

¹ Dictamen N°1583/129, de 17.04.2000

² Código del Trabajo Art. 9 "El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante"

Así, de esta manera la relación de confianza tiene consecuencias en materia de responsabilidad. El mandatario responde de *culpa leve* aunque el mandato sea gratuito (art. 2129 Código Civil)³. Por su parte, la cuantiosa jurisprudencia de Tribunales, ha considerado que el mandato debe observar la misma solemnidad que el acto que se encarga realizar.

Ahora bien, las partes del mandato pueden ser tanto una persona natural como una persona jurídica.

En el caso del Mandante puede ser cualquiera persona, natural o jurídica. Si es una *persona natural*, el mandante requerirá plena capacidad, de acuerdo a las reglas generales, porque el mandato no es una forma de suplir la incapacidad. Si el mandante es incapaz el mandato será rescindible por nulidad relativa, aplicándose las reglas de los arts. 1687 y 1688⁴.

Es del caso señalar que, al igual que las naturales, las *personas jurídicas* pueden otorgar mandatos. En la práctica, a las personas jurídicas les resulta más necesario y frecuente actuar mediante mandatarios.

Por su parte, es necesario recordar que el mandatario puede ser una persona natural o jurídica. Si es persona jurídica, está deberá actuar a través de sus órganos o de sus mandatarios o apoderados.

Los mandatarios pueden ser varios (Código Civil art. 2126)⁵, como ocurre usualmente cuando se dan poderes en las sociedades. Si se otorgan varios mandatos, es de la naturaleza del contrato que pueda dividirse la gestión, pudiendo ejercer cada mandatario por sí sólo las facultades contenidas en el mandato (Código Civil art. 2127)⁶. Sin embargo, puede establecerse que deban actuar conjuntamente (como ocurre usualmente con actos que comprometen el patrimonio del mandante). En tal caso, si los mandatarios no actúan conjuntamente, los actos serán inoponibles al mandante (no nulos, como señala el Código).

³ Código Civil Art. 2129. *"El mandatario responde hasta de la culpa leve en el cumplimiento de su encargo. Esta responsabilidad recae más estrictamente sobre el mandatario remunerado. Por el contrario, si el mandatario ha manifestado repugnancia al encargo, y se ha visto en cierto modo forzado a aceptarlo, cediendo a las instancias del mandante, será menos estricta la responsabilidad que sobre él recaiga."*

⁴ Código Civil Art. 1687. *"La nulidad pronunciada en sentencia que tiene la fuerza de cosa juzgada, da a las partes derecho para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo; sin perjuicio de lo prevenido sobre el objeto o causa ilícita."*

En las restituciones mutuas que hayan de hacerse los contratantes en virtud de este pronunciamiento, será cada cual responsable de la pérdida de las especies o de su deterioro, de los intereses y frutos, y del abono de las mejoras necesarias, útiles o voluptuarias, tomándose en consideración los casos fortuitos y la posesión de buena o mala fe de las partes; todo ello según las reglas generales y sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente artículo."

Código Civil Art. 1688. *"Si se declara nulo el contrato celebrado con una persona incapaz sin los requisitos que la ley exige, el que contrató con ella no puede pedir restitución o reembolso de lo que gastó o pagó en virtud del contrato, sino en cuanto probare haberse hecho más rica con ello la persona incapaz."*

"Se entenderá haberse hecho ésta más rica, en cuanto las cosas pagadas o las adquiridas por medio de ellas, le hubieren sido necesarias; o en cuanto las cosas pagadas o las adquiridas por medio de ellas, que no le hubieren sido necesarias, subsistan y se quisiere retenerlas."

⁵ Código Civil Art.2126 *"Puede haber uno o más mandantes, y uno o más mandatarios."*

⁶ Código Civil Art.2127 *"Si se constituyen dos o más mandatarios, y el mandante no ha dividido la gestión, podrán dividirla entre sí los Mandatarios; pero si se les ha prohibido obrar separadamente, lo que hicieren de este modo será nulo."*

Ahora bien, otro elemento importante de análisis para el presente informe es analizar la autocontratación, que se produce cuando el mandatario actúa en representación del mandante, por una parte, y personalmente, por la otra (por ejemplo, si el mandatario actúa como representante del mandante y personalmente al constituir una sociedad). En principio, la autocontratación es aceptada como válida, esto es, no hay impedimento de principio, aunque el consentimiento sea otorgado por una misma persona que se desdobra en dos roles diferentes.

El problema de la autocontratación es el conflicto de interés, no sólo en su sentido más directo, sino también cuando el mandatario tiene un interés indirecto en la operación (por ejemplo, como socio de la sociedad con la que contrata en representación del mandante). Por eso, se la mira con desconfianza en el Derecho.

El Código Civil se hace cargo de estas ideas. En diversas normas desarrolla la idea de que el mandatario no puede autocontratar sin autorización expresa del mandante (artículos 2144, 2145)⁷. De ello se sigue que la autocontratación no está prohibida, sino que puede ser perfectamente eficaz, pero que está sujeta a ciertos resguardos, en el caso del Derecho Civil y Comercial, sin perjuicio de lo expresado no podría darse la autocontratación en el Derecho del Trabajo como analizaremos más adelante.

Así, el mandatario no puede comprar lo del mandante ni venderle lo suyo (Código Civil, artículo 2144). Excepcionalmente, le está permitido al mandatario prestar dinero al mandante en condiciones de mercado (interés corriente), porque en tal caso no existe riesgo sino sólo potenciales beneficios para el mandante. A la inversa, no puede tomar dinero del mandante en préstamo sin autorización del mandante (Código Civil, artículo 2145).

Finalmente, debemos recordar que es de suma importancia en el contrato del mandato civil la *obligación de rendir cuentas*, que es típica de quien administra negocios ajenos y particularmente la tiene el mandatario. La rendición de cuentas consiste en informar acerca de la gestión del encargo, en especial de los gastos, ingresos, modo de empleo de los fondos y de los bienes que son objeto del encargo.

Precisado lo anterior, en la especie se desprende de la actuación N°1201/2020/441, realizada a la empresa **Servicio Marítimo y Transporte Ltda.**, R.U.T N°88.056.400-5, en la que se fiscalizó si los trabajadores portuarios eventuales habían suscrito con su empleador los contratos de trabajo respectivos de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo, en dicho procedimiento se detectó que los instrumentos laborales habían sido firmados por trabajadores administrativos de la empresa fiscalizada a través de mandatos simples que habían sido realizados por los propios trabajadores.

⁷ Código Civil Art. 2144. "No podrá el mandatario por sí ni por interpuesta persona, comprar las cosas que el mandante le ha ordenado vender, ni vender de lo suyo al mandante lo que éste le ha ordenado comprar, si no fuere con aprobación expresa del mandante."

Código Civil Art. 2145. "Encargado de tomar dinero prestado, podrá prestarlo él mismo al interés designado por el mandante, o a falta de esta designación, al interés corriente; pero facultado para colocar dinero a interés, no podrá tomarlo prestado para sí sin aprobación del mandante."

Ejemplo:

PER.P-071 / F.073

ULTRAPORT

PODER SIMPLE

Punta Arenas 26 de Marzo del 2020.

YO [REDACTED]

C.I. [REDACTED]

AUTORIZO AL PERSONAL DE ULTRAPORT, PARA QUE A CONTAR DE ESTA FECHA Y SOLO MIENTRAS DURE LA CONTINGENCIA SANITARIA POR COVID-19, FIRMEN EN MI REPRESENTACION LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR TURNO, QUE CORRESPONDE A MI LABOR COMO TRABAJADOR PORTUARIO; EN LAS CONDICIONES HABITUALES SEGÚN EL CPPT O ACUERDO TARIFARIO RESPECTIVO.

[REDACTED] FIRMA

[REDACTED] FECHA DE FIRMA

Del análisis del poder simple, de la imagen anterior, se colige que este habría sido otorgado por un trabajador a una persona jurídica, que sería en este caso Servicio Marítimo y Transporte Ltda., para la celebración de contratos de trabajo según condiciones y documentos no especificados, ni individualizados.

Determinadas así, las condiciones fácticas de cómo se están otorgando estos mandatos civiles, debemos indicar, que, en principio, no existirían problemas en otorgar un contrato de mandato civil para la suscripción de un contrato de trabajo, cumpliéndose las condiciones descritas en el cuerpo del presente oficio.

Sin perjuicio de lo anterior, en la especie, los mandatos analizados no se ajustarían a Derecho, por los siguientes motivos:

1. El Mandatario no se encontraría individualizado;
2. En la práctica el contrato de trabajo estaría siendo firmado por personas a las que legalmente no se les ha delegado el mandato (firman administrativos sin representación)
3. No existe una clara especificación de las condiciones contractuales contenida en los contratos de trabajo;
4. Finalmente, en este caso, el supuesto mandatario, -en este caso la empresa-, tiene interés directo en el acto jurídico que estaría suscribiendo, pues fija las condiciones del contrato sin estar establecidas en el mandato, y obliga al trabajador a cumplirlas, lo que es una clara vulneración a los Derechos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el mandato civil otorgado por trabajadores portuarios a representantes de la empresa de muellaje para suscribir contratos de trabajo, no es un instrumento jurídico válido para celebrar dichas convenciones.

Saluda atentamente a Ud.,



Lilia Jerez Arévalo
LILIA JEREZ ARÉVALO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

[Signature]
JDTP/LBB/GMS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo