

Juridico

2323

ORD.: _____
MAT.: Atiende presentación que indica.
ANT.: 1) Pase N° 885, de 13.05.2013 de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
2) Prov. 86, de 09.05.2013, de Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social.
3) Memo INPR2013-34863, de 23.04.2013, de Director Gestión Ciudadana.
4) Correo electrónico de Gloria del Carmen Muñoz Durán.

SANTIAGO,

12 JUN 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A : GLORIA DEL CARMEN MUÑOZ DURÁN
PASAJE SEIS PONIENTE N° 4583
PEDRO AGUIRRE CERDA

Mediante providencia de antecedente 2) se ha remitido a este Servicio la consulta formulada a través de correo electrónico del antecedente 4), en virtud de la cual Ud. solicita se le informe si la circunstancia de no contar con contrato de trabajo la excluye de los bonos y beneficios que otorga el Estado, sin efectuar precisión alguna al respecto.

En el entendido que los beneficios a que alude son los que derivan de la calidad de trabajador dependiente, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

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, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Por su parte, 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”.

A su vez, el inciso 1º del artículo 9 del mismo cuerpo legal, establece:

“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por las partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.”

Del contexto de los preceptos anotados se desprende en primer término, que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona y nace a la vida jurídica por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez, sin perjuicio de lo cual deberá constar por escrito dentro de los plazos previstos por la ley, formalidad que ha sido exigida por vía de prueba y no de existencia y validez de la respectiva relación laboral. De ello se sigue, que ésta podrá existir, aún cuando no se haya formalizado por escrito el respectivo contrato, cuando concurren los siguientes requisitos:

- 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 que se le asemejan y que se traduce en algunas manifestaciones concretas tales como: continuidad de los servicios prestados; obligación de asistencia del trabajador; cumplimiento de un horario de trabajo; supervigilancia en el desempeño de las funciones; sujeción a instrucciones y controles de diversa índole, etc.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones enunciadas en las letras a) b) y c) precedentes hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aún cuando las partes hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, lo que constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 1º del Código del Trabajo, en lo pertinente establece:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias”.

Luego, el artículo 3º del mismo Código en su letra b) define el concepto de trabajador en los siguientes términos:

“Para todos los efectos legales se entiende por:

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y”.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para todos los efectos legales reviste el carácter de trabajador toda persona

natural que en virtud de un contrato de trabajo ejecuta servicios personales sean éstos intelectuales o materiales bajo un vínculo de subordinación o dependencia.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta posible concluir que las normas que se contienen en el Código del Trabajo, entre las que se encuentran las relativas a las horas extraordinarias, gratificaciones, feriado, indemnización por años de servicios, protección a la maternidad, negociación colectiva y otros beneficios que la ley establece a favor de los trabajadores dependientes, sólo resultan aplicables a aquellas personas que prestan servicios en virtud de una relación laboral regulada por el Código del Trabajo.

Teniendo presente lo señalado en acápites que anteceden, cabe señalar que en el caso de estimar que concurren a su respecto los elementos constitutivos de una relación laboral, que debiera materializarse en un contrato de trabajo, le asiste el derecho a interponer una denuncia por infracción a la legislación laboral ante la Inspección del Trabajo respectiva, a objeto de que a través de la fiscalización de rigor pueda determinarse tal circunstancia y adoptarse las medidas correctivas que procedan.

 Saluda a Ud.,

INES VIÑELA SUÁREZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)


MAQ/SMS/MBA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Gabinete Sra. Directora del Trabajo
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social