



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K. (486)
S/K. (645)
DN. 658

ORD. No 4870 / 281

MAT.: De acuerdo a la normativa laboral vigente reviste la calidad empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección. Lo anterior permite concluir que, en el caso de los denominados "ayudantes en la agricultura", será empleador de éstos la persona que reciba o se beneficia de los servicios personales del trabajador. Asimismo, de la misma regulación aludida, se desprende que en el ámbito del derecho del trabajo, no resulta procedente la delegación del trabajo, atendida la naturaleza "personal" del mismo.

ANT.: 1) Pase N° 1166, de 18.05.99, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Pase N° 143, de 19.07.99, de Jefe Departamento Fiscalización.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículos 3, 4, 7 y 9.

CONCORDANCIAS:
Ord. 5487/259, de 22.09.92.

SANTIAGO, 21 SET 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : JEFE DEPARTAMENTO FISCALIZACION

Mediante la presentación indicada en el antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección relativo a determinar la persona con la cual la figura del ayudante agrícola establecería una relación jurídica laboral.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

La figura del "ayudante", ampliamente utilizada en el trabajo agrícola de temporada, corresponde al trabajo desempeñado normalmente por personas menores de 18 años, familiares o conocidos de los contratados formalmente por la empresa y que efectúan las mismas labores agrícolas de recolección.

En la especie, pues, estamos en presencia de una figura de naturaleza fáctica triangular, por cuanto se pueden distinguir con nitidez a tres sujetos, cada uno situado en un vértice jurídico distinto.

Por una parte, es posible distinguir al empleador que contrata los servicios de un trabajador agrícola.

Y por la otra, al trabajador agrícola que, para prestar los servicios al empleador, se hace ayudar de unas terceras personas.

La intermediación o subcontratación, no sería posible en este caso, ya que no se trata de empresas de colocación de personal o de contratistas, sino que de trabajadores -nos referimos a los que proveen de ayudantes-, formalmente contratados bajo el régimen laboral y no de contratantes civiles o comerciales con los cuales la empresa haya suscrito un contrato de provisión de personal o servicios.

Tampoco resulta procedente argumentar que se trata de una especie de delegación del trabajo o de un arriendo de servicios, ya que legal y doctrinariamente se concluye en forma inequívoca, que la prestación de servicios a que se encuentra obligado el trabajador es de carácter "personal", es decir, es indelegable e intransferible, no pudiendo practicar respecto de ella actos jurídicos. El trabajador, pues, debe prestar los servicios en forma directa y personal sin que medie individuo alguno en dicha prestación.

De esta forma, si el empleador tolera la presencia de personas desempeñando labores agrícolas, aprovechándose del producto de su trabajo y ejerciendo, además, sobre ellos el vínculo de subordinación o dependencia, se colige en forma irrefutable que respecto de ellas existe relación laboral con la empresa en cuestión, resultando para estos efectos intrascendente la denominación de "ayudante".

En efecto, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N^o 5487/259, de 22.09.92, cuya copia se adjunta, ha resuelto que de acuerdo a nuestra legislación laboral reviste el carácter de empleador quien actúa efectivamente como tal.

Tal afirmación encuentra su fundamento, entre otros, en el artículo 3^o, inciso 1^o, letra a) del Código del Trabajo, el cual define al empleador como *"la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo"*.

Sobre la base del análisis del señalado precepto la jurisprudencia citada sostiene que éste refleja la idea matriz, corroborada en varias otras normas, de que nuestro legislador sólo ha considerado como empleador a quien "utiliza" los servicios del trabajador, esto es, a quien es, respecto del trabajador, la contrapartida efectiva o práctica de la "relación laboral".

Agrega el citado pronunciamiento jurídico, que la prestación de servicios "personales", vale decir, fácticos o reales bajo dependencia y subordinación de un determinado empleador es elemento esencial para definir al trabajador de acuerdo al concepto fijado por el artículo 3º, letra b), del Código del Trabajo, conforme al cual reviste el carácter de tal "toda" persona natural que preste servicios intelectuales o "materiales, bajo dependencia y subordinación, y en virtud de "un contrato de trabajo".

Es necesario puntualizar que el citado elemento jurídico resulta decisivamente confirmado en el artículo 4º del mismo Código al establecer, en el carácter de presunción de derecho, que contrae las obligaciones del empleador frente a los trabajadores "la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración", efecto éste que se produce sea que ese ejercicio lo haga por cuenta propia o ajena.

Por su parte, y en armonía con lo ya expresado, el artículo 7º del cuerpo legal citado consagra como elemento de la esencia del contrato de trabajo, la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador.

Así, y tal como lo ha resuelto este Servicio en el dictamen Nº 5487-259, ya citado, *"la habitualidad de los servicios personales prestados a quien ejerce efectivamente las funciones de dirección y administración, es un elemento de la esencia del contrato de trabajo"*.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el artículo 9º del señalado texto legal, en sus incisos 2º y 3º previene:

"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

"Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito".

En base a lo preceptuado por la norma legal, la jurisprudencia administrativa indicada sostiene que la misma proporciona otro antecedente para inferir que la relación laboral nace a la vida jurídica por el solo hecho de que el trabajador inicie la prestación de servicios personales bajo la dependencia y subordinación del empleador, por cuanto el contrato de trabajo que se origina por la aludida relación laboral, tiene, por expreso mandato de la ley, carácter consensual.

En el mismo sentido de considerar empleador a quien efectivamente ejerce las funciones de administración y dirección, la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se produce respecto de quien se dan en la práctica las manifestaciones concretas que materializan ese vínculo, precisándose, entre otras: la obligación de asistencia al trabajo; el cumplimiento de un horario; la subordinación a instrucciones y controles provenientes del empleador; la obligación de asumir día a día la carga de trabajo que se presenta; la continuidad de los servicios personales prestados, etc.

Cabe agregar que conforme a la misma doctrina, para determinar quien es el empleador en el caso de trabajadores que provengan de empresas colocadoras de personal, este Servicio ha sostenido que será menester establecer a qué actividad o establecimiento los trabajadores prestan efectivamente sus servicios personales, y con qué personero o agente se dan los ya señalados elementos que materializan el vínculo de subordinación o dependencia.

Así es, como es posible colegir que, en el caso de los "ayudantes" en la agricultura, si efectiva y fácticamente se trata de personas que aunque formalmente no aparezcan contratadas por el dueño del predio, desarrollan labores bajo dependencia y subordinación de éste o de sus representantes, el vínculo jurídico laboral se establecerá con aquél.

Por ende, y en el caso concreto de los ayudantes en la agricultura, será empleador de éstos quien reciba o se beneficie de los servicios personales, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección .

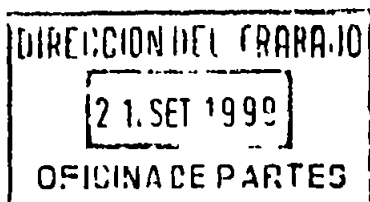
En razón de lo expuesto y sobre la base de las consideraciones precedentes, cúpleme informar a Ud. que:

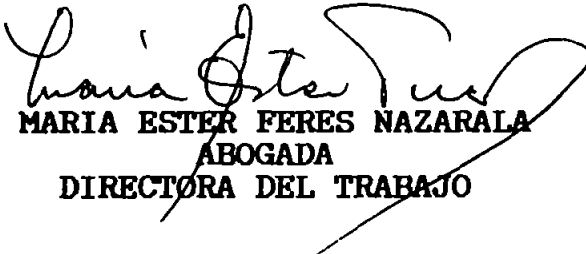
De acuerdo a la normativa laboral vigente reviste la calidad empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección.

Lo anterior permite concluir que, en el caso de los denominados "ayudantes en la agricultura", será empleador de éstos la persona que reciba o se beneficia de los servicios personales del trabajador.

Asimismo, de la misma regulación aludida, se desprende que en el ámbito del derecho del trabajo, no resulta procedente la delegación del trabajo, atendida la naturaleza "personal" del mismo

Saluda a Ud.,




MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MLO/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