

## **ELEMENTOS DE LA SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA.**

Es la característica determinante de la relación de trabajo que debe materializarse en un contrato individual de trabajo.

### **Generalidades**

La subordinación o dependencia es el sometimiento –en relación a las labores ejecutadas– a la forma y condiciones impuestas por el empleador.

Luego la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación.

### **Doctrina de la Dirección del Trabajo**

La reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo especialmente contenida en los dictámenes N°s. 5299/0249, de 14.09.1992 y 1886/0163, de 11.05.2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1) Una prestación de servicios personales; 2) Una remuneración por dicha prestación, y 3) Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia. Se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables, que precisa el dictamen N° 5299/0249, de 14.09.1992, bastando sólo que existan algunas de ellas:

- a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño 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 imparta 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) 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.
- f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado cuando no obra por su cuenta sino por disposición del empleador. Esto significa que el trabajador o dependiente no tiene autonomía de gestión, sino todo lo contrario, el empleador debe ser enterado si la prestación de servicio se ha realizado conforme a lo dispuesto por el empleador, quién en uso de sus atribuciones de mando y dirección establecerá los mecanismos para constatar esta obligación.
- g) Obligación de mantenerse a disposición del empleador, que se materializa por la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, en forma estable y

continua, aún cuando no tenga trabajo por razones no imputable a él, dentro de un marco jurídico-personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios.

- h) La prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento de la empresa, en las instalaciones, maquinarias, vehículos, muebles y útiles, herramientas y materiales proporcionadas por la empresa, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador.
- i) Continuidad en el tiempo de la prestación de servicios, que es una característica esencial del contrato de trabajo, referida al derecho del trabajador de continuar en sus labores mientras no se configure una causal objetiva o subjetiva legal de término de contrato.

Complementando lo anterior, el artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

"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."

Por su parte, el artículo 7º del mismo Código, prescribe:

"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 las disposiciones legales precitadas 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.

De esta forma, para que una persona detente 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.

Por último, cabe señalar que el elemento propio o característico del contrato de trabajo, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia, elemento que determinará si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darle también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Conforme a lo anterior, es dable concluir que se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación se efectúa en una situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.