



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 26543(281) 2023

411

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores Agrícolas.

RESUMEN:

Informa al tenor de lo solicitado.

ANTECEDENTES:

- 1)Pase N° 106, de 10.02.2023 de Jefa de Gabinete del Director del Trabajo;
- 2)Ord. N° 180/2023 de 01.02.2023, de Jefe/División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

22 MAR 2023

**A: SR. LUIS VARAS LOVERA
lvaraslovera@gmail.com
MAIPÚ**

Por medio de la presentación del antecedente 2), se ha tomado conocimiento de su consulta, respecto a porqué los temporeros trabajarían sin contrato sin aportar más antecedentes, como por ejemplo si esta situación le afecta a usted o a otros trabajadores de una empresa determinada.

Sobre el particular, cabe previamente precisar que su afirmación refiere a una situación irregular que exige ser denunciada en la Inspección del Trabajo respectiva para su fiscalización y sanción administrativa por infracción, a lo menos, a los artículos 94, 7, 9, 9 bis y 10, todos del Código del Trabajo.

En efecto, el Libro I, Título II Capítulo II del Código del Trabajo, establece las normas aplicables al contrato de los trabajadores agrícolas, no obstante, la prestación de servicios de dichos trabajadores, se rige por las normas generales del Código del Trabajo en todas aquellas materias en que este capítulo no contenga disposición especial.

Complementan las normas contenidas en el Código del Trabajo, las disposiciones del D.S. N° 45 de febrero de 1986, que aprobó el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200 de 1978 (actuales artículos 88 y 89 del Código del Ramo).

Por su parte, el artículo 93 del Código del Trabajo, entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

Ahora bien, en cuanto a la exigencia de escrituración del contrato de trabajo de estos trabajadores, los incisos 1° y 2° del artículo 94 del Código del Trabajo son categóricos al señalar lo siguiente:

“El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. “

“Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veinticinco días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.”

Ahora bien, cabe tener presente, que la doctrina de esta Dirección del Trabajo, en conformidad al artículo 8°, inciso 1° del citado cuerpo legal, norma que es aplicable a los trabajadores de la especie, presume la existencia de un contrato de trabajo, toda prestación de servicios, que reúna las siguientes condiciones:

- 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.

Entonces, la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte tal que estaremos en presencia de dicho contrato si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza o no haberse escriturado el contrato de trabajo.

Así, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. N°1583/129, de 17.04.2000, ha entendido que estas condiciones o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas, a saber:

a) La obligación del trabajador de dedicar al 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.

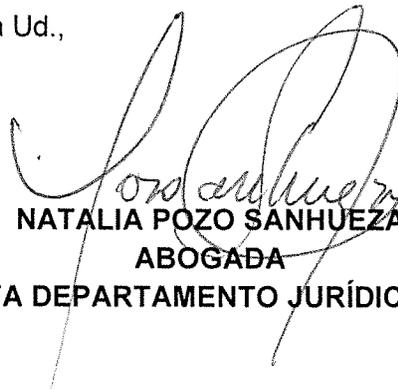
d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se manifiesta en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

e) Por último, 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.

Conforme a la citada jurisprudencia, los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, deben configurarse y definirse en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la respectiva prestación de servicios.

Precisado lo anterior, cabe reiterar a usted que, su consulta refiere a una situación irregular que exige ser denunciada en la Inspección del Trabajo respectiva para su fiscalización y sanción administrativa.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




CCD/MECB
Distribución

- Jurídico
- Director del Trabajo
- Partes
- Control

