

# Diario Constitucional.cl



Sabado 18 de Mayo de 2024

[Quiénes somos](#) [Comité editorial](#) [Suscripción](#) [Contáctenos](#)

## Artículos de Opinión



Claudio Palavecino

### La subordinación como inserción en la organización.

La conexión con el concepto de empresa permite objetivar la relación de subordinación, en el sentido que deja de ser un vínculo entre el trabajador y el empleador-persona natural, para convertirse en una relación que liga al trabajador con un orden objetivo, con una organización preestablecida cual es la empresa. Por consiguiente, lo fundamental para que se configure la subordinación viene a ser que el trabajador se incorpore en esta organización, quedando así sujeto al orden -sub ordinem- en que toda empresa esencialmente consiste.

El artículo 7° del Código del Trabajo define el contrato de individual de trabajo como “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”.

Existe consenso en que el elemento diferencial o característico del contrato de trabajo es precisamente la *dependencia y subordinación*.

Con todo, resulta necesario precisar conceptualmente este elemento. De una parte, porque el Código del Trabajo no ofrece una definición y de otra porque, si lo concebimos en términos literales -a saber, como sujeción a la orden, mando o dominio de alguien-, su cualidad tipificante y diferenciadora respecto de otros contratos que enmarcan también prestaciones de servicios personales tiende a difuminarse.

En efecto, el contrato de arrendamiento de servicios inmateriales -que regula el Código Civil- en sus tres especies: servicios aislados; servicios que consisten en una larga serie de actos; y los servicios de profesiones y carreras que suponen largos estudios implican, a lo menos, sujeción a ciertas instrucciones del comitente.

¿Qué hace, entonces, la diferencia?

Para responder esta pregunta resulta útil el concepto de empresa. La empresa es, por decirlo así, el hábitat natural del contrato de trabajo, esto es, el espacio o ámbito socio-económico donde normalmente el contrato de trabajo nacerá; producirá sus efectos y se extinguirá<sup>[1]</sup>. Esto porque el contrato de trabajo enmarca jurídicamente un aspecto concreto de las relaciones de producción, la relación de intercambio que se da entre empresario y trabajador.

El Código del Trabajo (art. 3° inc. 3°) define la empresa como *organización*<sup>[2]</sup>, vale decir, como una asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

Como observé hace tiempo, la conexión con el concepto de empresa permite objetivar la relación de subordinación, en el sentido que deja de ser un vínculo entre el trabajador y el empleador-persona natural, para convertirse en una relación que liga al trabajador con un orden objetivo, con una organización preestablecida cual es la empresa<sup>[3]</sup>. Por consiguiente, lo fundamental para que se configure la subordinación viene a ser que el trabajador se incorpore en esta organización, quedando así sujeto al orden -sub ordinem- en que toda empresa esencialmente consiste<sup>[4]</sup>.

Esta comprensión permite desplazar la idea de subordinación como mera *sujeción a órdenes*, todavía apegada a la -cada vez menos frecuente- relación inmediata y directa entre la partes del contrato de trabajo, por la *sujeción a un orden*. Lo relevante no es que el trabajador quede sometido a la voluntad de una o más personas naturales, sino que queda sujeto a un conjunto de normas necesarias para el eficiente desempeño de la función que se le asigna dentro de la organización y que encauzan su actividad hacia el cumplimiento de los fines económicos, sociales, culturales o benéficos que ésta persigue.

De ahí que el art. 8° descarte que “los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público” den origen al contrato de trabajo. “Este sujeto, que se relaciona directamente con su clientela, es el trabajador independiente, aquél que se halla fuera del ámbito organizacional de la empresa, que no está sometido a un régimen organizativo heterónomo, sino auto-organizativo, y que canaliza jurídicamente su prestación a través de figuras mercantiles o civiles”<sup>[5]</sup>.

Bajo esta perspectiva, personas que ejercen profesiones liberales o que desarrollan un oficio altamente especializado y cuyo dominio del arte excluye en principio órdenes o instrucciones o una estrecha vigilancia para su ejecución, puedan sin embargo estar en situación de dependencia o subordinación y ser parte trabajadora de un contrato de trabajo. Esto resulta procedente precisamente cuando tales profesionales o especialistas están incorporados de manera continua y permanente a una empresa, sujetos a sus regulaciones internas<sup>[6]</sup> y desempeñando una función propia del giro o necesaria para el cumplimiento de los fines de la organización.

La inserción a un régimen organizativo heterónimo es lo que en definitiva permite distinguir al trabajador dependiente del trabajador autónomo y a su vez deslindar las fronteras entre el contrato de trabajo y los contratos civiles o mercantiles que encauzan los servicios autónomos, especialmente cuando estos últimos se utilizan para ocultar aquella inserción y huir del Derecho del Trabajo. (Santiago, 5 mayo 2023)

[1] La única excepción vendría a ser el contrato de trabajo de trabajadores de casa particular, que es un último residuo de formas de colaboración preindustriales.

[2] “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”

[3] Palavecino, Claudio: “La subordinación laboral: una relación en permanente cambio”, en *Revista Laboral Chilena*, septiembre-octubre de 1999, p. 77.

[4] Op. Cit. p. 78.

[5] Idem.

[6] Por ejemplo, a las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y especialmente las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores; obligaciones, prohibiciones y normas que los arts. 153 y 154 del Código del Trabajo autorizan dictar al empleador.

---

Agregue su comentario

**Diario  
Constitucional.cl**

Los Militares 5953 piso 17, Las Condes. Santiago, Chile.

Teléfono: **(56 2) 22289402**

E-Mail: [info@diarioconstitucional.cl](mailto:info@diarioconstitucional.cl)