

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°195
Semana del 09 de septiembre de 2021

PROCEDENCIA DE SUSCRIBIR CONTRATOS PARA LABORES ESPORÁDICAS U OCASIONALES Y A TRAVÉS DE MANDATARIO

La Dirección del Trabajo ([ORD. 1985](#) y [ORD. 1950/033](#)) recientemente se pronunció sobre la procedencia de suscribir contratos de trabajo para labores esporádicas u ocasionales, y de suscribir un contrato de trabajo a través de un mandato. En **PARRAGUEZ&MARÍN**, explicamos los principales aspectos a tener en cuenta sobre estos temas:

- En el primer pronunciamiento ([ORD. 1985](#)), la Dirección del Trabajo recordó que, por el principio de ajenidad, los trabajadores no pueden asumir los riesgos intrínsecos a la actividad que realiza la empresa.

Por lo mismo, y ante la imposibilidad de tener contratados a trabajadores en forma permanente debido a la dificultad de programar las labores o a la incertidumbre respecto de la cantidad de trabajo, **no resultaría procedente que se autorice al empleador acordar con sus trabajadores contratos de trabajo con prestación de servicios discontinuos o esporádicos** que dependan de la necesidad de mano de obra que se requiera.

En esta conclusión, además se tuvo presente que el artículo 8 del Código del Trabajo indica que no dan origen al contrato de trabajo aquellos servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, siendo para estos efectos irrelevante el lugar o domicilio en que se prestan los servicios.

Es decir, en estos casos debemos distinguir prestaciones de servicios ocasionales o esporádicas, que se regirán por la normativa civil, y prestaciones de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, las que deberían seguir los criterios de la normativa laboral.

- En el segundo pronunciamiento ([ORD. 1950/033](#)), la autoridad laboral indicó que **no existiría problema en otorgar un mandato civil para la suscripción de un contrato de trabajo.**

No obstante, para que sea válido, se requiere que el mandatario se encuentre individualizado y se especifiquen las condiciones contractuales contenidas en los contratos de trabajo, entre otros aspectos que se indican en el mismo pronunciamiento.

Respecto al caso concreto que analizó, la Dirección del Trabajo indicó que el mandato no sólo era indeterminado, sino que además omitía fijar las condiciones mínimas del contrato de trabajo, por lo que en ese caso, **no era procedente que el mandatario sea la empresa o alguno de sus representantes**, pues existiría un interés directo en el contrato de trabajo que se suscribiría y permitiría fijar las condiciones del contrato sin consentimiento del trabajador.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a **PARRAGUEZ&MARÍN** al correo rmarin@parraguezymarin.cl