



ALERTA LABORAL: LA FORMACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL DERECHO CHILENO Y AMERICANO (ESTADOS UNIDOS)

A continuación explicaremos brevemente las principales diferencias o semejanzas en la formación de la relación laboral en derecho chileno y americano (Estados Unidos).

En primer lugar, para poder explicar como nace a la vida una relación laboral entre un trabajador y su empleador en nuestro país, debemos recurrir al artículo 7º del Código del Trabajo, que define el contrato de trabajo en los siguientes términos:

“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”.

De acuerdo a la disposición transcrita, los siguientes elementos del contrato de trabajo pueden ser observados:

- Es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, que sea libre de error, fuerza y dolo.
- Existe una prestación de servicios personales por el trabajador. Éste prestará sus servicios al empleador de manera personal.
- Existencia de remuneración de los servicios prestados por el trabajador. Esto supone que el objeto del contrato de trabajo sea la prestación de servicios por una remuneración.
- La prestación de los servicios personales es efectuada bajo vínculo de dependencia y subordinación. Lo anterior quiere decir que el empleador asume el control de los servicios mediante el ejercicio de la potestad de dirección, mientras que el trabajador se ubica en una situación de sujeción respecto del empleador.

Ahora bien, en el derecho americano, la formación de la relación jurídica laboral es típicamente mediante el *“employment contract”*, el cual puede ser oral o escrito, expreso o tácito, unilateral o bilateral. En tal sentido, tal como ocurre con el “Principio de la primacía de la realidad” en Chile, el denominado contrato tácito en Estados Unidos es llamado *“contract implied in fact”*, en el cual existe un mutuo acuerdo que no consta en palabras escritas, pero se infiere de manera indiscutible de los hechos, las conductas y acciones de las partes. En cuanto al denominado contrato unilateral, solo una parte promete una prestación, quedando pendiente el cumplimiento de la contraprestación por la otra parte, mientras que en los contratos bilaterales, cada parte promete a la otra alguna prestación. Finalmente, es posible destacar una diferencia fundamental entre el derecho americano y chileno, cual es que nuestra normativa laboral exige la escrituración del contrato de trabajo en un plazo de 15 días de incorporado el trabajador (artículo 9 inciso segundo del Código del Trabajo), mientras que el derecho americano permite aquellos contratos orales.

Ahora bien, para la existencia de un contrato de trabajo propiamente tal, el derecho americano requiere la concurrencia de tres elementos:



- *Offer* (Oferta): Es una propuesta de pago por la prestación de los servicios del trabajador, la cual puede ser oral o escrita, y enviada por cualquier medio, sea carta oferta, avisos publicitarios, etc., debiendo ser clara y definida.
- *Acceptance* (Aceptación): La aceptación de la oferta no necesariamente debe ser de la misma forma o por el mismo medio que la oferta señalada anteriormente, pero debe realizarse expresamente o bien, ejecutando el trabajo prometido por el aceptante (*employee accept by performance*).
- *Consideration*: En el derecho americano se ha señalado que no todas las ofertas de trabajo pueden ser forzadas legalmente a su cumplimiento, sino solamente las que conllevan el elemento de “consideration”. Luego, en el contrato de trabajo o “*employment contract*”, el elemento de la “*consideration*” es la remuneración (*wage*) que promete el empleador en beneficio por los servicios que prestará el trabajador. Así, una oferta para la realización de labores a título gratuito, no darían vida a un “*employment contract*”.