



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 11365(870)/99

ORD. No 0490 / 0049

**MAT.:** El vínculo jurídico que une a las empresas Cidec, Corporación Santo Tomas y Propam con los académicos que en ellas se desempeñan no constituye, en las condiciones señaladas, una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, debiendo en consecuencia dejarse sin efecto las instrucciones N° 99-02 de 02.07.99; 99-06 de 05.07.99 y 99-01 de 02.07.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las referidas empresas.

**ANT.:** 1) Ord. N° 1324 de 03.09.99 de Director Regional del Trabajo del Maule.  
2) Ord. N° 4343 de 23.08.99 de Jefe Departamento Jurídico.  
3) Ord. N° 1794 de 23.08.99 de Inspector Provincial del Trabajo de Talca.  
4) Ord. N° 901 de 07.07.99 de Director Regional del Trabajo del Maule.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 7° y 8°.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. 5299/249 de 14.09.92 y 4775/211, de 24.08.92.

SANTIAGO,

01 FEB 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JOSE WEINBORN DEL VILLAR  
CORPORACION SANTO TOMAS  
CIDEC-PROPAM  
TALCA/

Mediante presentación de 09 de Julio de 1999 se solicitó a este Servicio la reconsideración de las instrucciones N° 99-02 de 02.07.99; 99/06 de 05.07.99 y 99/01 de 2.07.99 todas impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las empresas Cidec, Corporación Santo Tomas, y Propam respectivamente, en las cuales se requirió la escrituración de los contratos de trabajo de los dependientes que prestan servicios profesionales para las referidas instituciones.

La solicitud de reconsideración presentada se basa, fundamentalmente en la inexistencia del vínculo de relación laboral entre la empresa y los dependientes aludidos, cuestión que es justificada en las solicitudes de reconsideración, entre otros, en los siguientes argumentos: a) en el hecho que los docentes prestan servicios "por una pequeña cantidad de horas semanales"; b) en el hecho que, a juicio del reclamante, no se configuran los elementos fácticos de la relación laboral y; c) que un 90% de los trabajadores de que se trata tendrían un contrato de trabajo vigente con otra empresa, cuestión que les aseguraría su cobertura previsional.

Al respecto cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7º, del Código del Trabajo, dispone:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este 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 los preceptos notados se desprende que constituirá 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) Subordinación de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento de último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aún cuando en partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

Sin embargo, y en relación con el escrito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se realiza cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:

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 traduce 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.

Es del caso consignar que los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador.

Pues bien, en el caso en consulta, se ha podido establecer, por los informes emitidos con fechas 02.07.99 y 05.07.99 por la fiscalizadora Sra. María Olave González, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, que respecto de los académicos en consulta concurren determinadas características laborales, distintas a las precedentemente señaladas, a saber: los profesores de que se trata imparten una asignatura en la malla curricular de una cátedra técnica gozando de plena libertad académica para impartir sus clases en la forma que estimen conveniente, sin perjuicio de lo cual están sujetos a un horario y a una jornada determinada.

Es así como en el desempeño de sus funciones docentes no se encuentran sujetos a supervigilancia, ni sujetos a instrucciones impartidas por el empleador, no existiendo su respecto dependencia laboral o técnica.

Por otra parte, la intensidad o carga de trabajo de los docentes en sus respectivas horas de clases es determinada por ellos mismos, de acuerdo a los contenidos de las materias a desarrollar. Desde luego su labor docente no esta afecta a la obligación de asumir otros trabajos o tareas que no estén predeterminadas, careciendo el empleador de esa facultad.

En cuanto al cumplimiento de un horario en el respectivo establecimiento, ello obedece a la necesidad de desarrollar en el tiempo los temas académicos previamente determinados, y no a la simple enajenación de dicho tiempo para un empleador.

Los períodos de evaluación que se imponen a los profesores, consignándose el período de clases, pruebas y vacaciones a que se encuentran afectos los estudiantes, constituye el necesario marco organizacional en el cual deben desarrollarse los temas académicos, y no afecta la característica de independencia o autonomía técnica o laboral del servicio que se presta.

De todas estas consideraciones debemos extraer que en la especie no se presenta el requisito sine qua non contemplado en el artículo 70 del Código del Trabajo en el sentido de que un acuerdo entre partes, aún cuando tengan connotaciones laborales, para que con figure un contrato de trabajo debe traducirse en un pacto de servicios que se prestan bajo dependencia y subordinación.

Lo expresado precedentemente no obsta a que dentro del marco laboral señalado, entre los profesores y las empresas Cidec, Corporación Santo Tomas y Propam pueda celebrarse un contrato de trabajo, mediando un acuerdo de las partes que involucre la dependencia.

Igual efecto se producirá si en los hechos el trabajo de los docentes, por la permanencia, supervisión o modalidades de desempeño exigidas, presentare características de dependencia laboral o técnica, pues entonces se estaría en presencia de una relación de trabajo que da origen a contrato de trabajo.

La situación anterior se producirá, entre otros casos eventuales, si el tiempo físico de dedicación exigido al profesor representa una disponibilidad de períodos semanales o mensuales de una extensión que, por su continuidad y permanencia, involucra en si mismos una jornada de trabajo significativa.

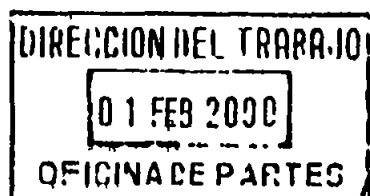
Igualmente es necesario determinar que si los profesores además de sus clases frente al curso cumplen otras labores propias del establecimiento tales como asistencia periódica a reuniones académicas, responsabilidades en departamentos de investigación, programación o evaluación o similares o desempeñan labores directivas o administrativas se configurará a su respecto una relación laboral, que debe expresarse en un contrato de trabajo.

Por lo expuesto, es lícito concluir que, salvo las situaciones precedentes, el pacto laboral entre los profesores y las empresas Cidec, Corporación Santo Tomas y Propam presenta características de un contrato de arrendamiento de servicios, consistente en una serie de clases que deben realizarse para desarrollar en el tiempo determinadas materias, servicios que se prestan con autonomía técnica y académica, proporcionando las empresas de que se trata para ese efecto, el marco organizacional que permite al profesor desempeñar, bajo acuerdo de honorarios, su respectiva cátedra, ciencia u oficio.

De esta manera, analizando las circunstancias anotadas a la luz de las normas legales transcritas y comentadas en párrafos anteriores, es dable colegir que las prestaciones de servicios en análisis no reúnen los caracteres propios de un contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que el vínculo jurídico que une a las empresas Cidec, Corporación Santo Tomas y Propam con los académicos que en ellas se desempeñan, no constituye, en las condiciones que actualmente se prestan, una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, debiendo en consecuencia, dejarse sin efecto las instrucciones Nº 99-02 de 02.07.99; 99-06 de 05.07.99 y 99-01 de 02.07.99, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca a las referidas empresas.

Saluda a Ud.



*Maria Ester Feres*  
**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

LnC

FSC/sda

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control

Boletín, Deptos. D.T., Subdirector

U. Asistencia Técnica, XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo