



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 003695(215)/99
DN. 329

ORD. NO 2524, 141,

MAT.: La Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a los académicos investigadores y los ayudantes de investigación, como asimismo respecto de la relación de éstos con la Universidad que patrocina el proyecto, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

ANT.: 1) Pase 540 de 15.03.99 del Director del Trabajo.
2) Memorandum de 15.03.99 del Sr. William Thayer.
3) Presentación de 12.03.99 de la Sra. Rosa María Mengod.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 7º y 8º.

CONCORDANCIAS:

Dictamen 4775/211, de 24.08.92 y 5299/249 de 14/09/92.

SANTIAGO,

13 MAYO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRA ROSA MARIA MENGOD
PROFESORA DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE
PIO NONO N°1
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de la naturaleza del vínculo que une al personal administrativo contratado para apoyar al académico encargado de un proyecto de investigación universitaria y sobre la procedencia de considerar a la Universidad donde se desarrolla el proyecto de investigación como un tercero ajeno a este vínculo.

lo siguiente:

Al respecto, cúpleme informar a Ud.,

Trabajo, dispone:

El artículo 7º, del Código del

"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 aquel 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 anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

Una prestación de servicios personales;

Una remuneración por dicha prestación, y

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.

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 las 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.

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

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.

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.

La obligación del trabajador 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.

La obligación del trabajador de realizar el trabajo 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.

Por último, que las labores, permanencia y vida en el establecimiento durante la jornada de trabajo, se sujeten 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, de tal forma que no resulta procedente que esta Dirección efectúe calificaciones en abstracto o genéricas respecto de esta materia.

Ahora bien, en la especie, se ha solicitado un pronunciamiento genérico y abstracto respecto de la naturaleza jurídica que debería tener el vínculo que une a "los investigadores" académicos con "los ayudantes" de investigación, así como la participación que en esta materia le correspondería a las Universidades que patrocinen la referida investigación.

Tal como ya se señaló, este Servicio se encuentra impedido de realizar una calificación en abstracto o genérica respecto de la existencia o inexistencia de la relación laboral, toda vez que el vínculo de subordinación y dependencia que la define, requiere precisamente de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

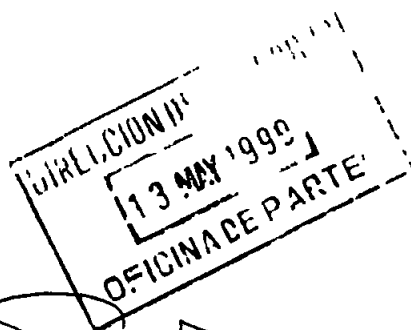
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que este Servicio se encuentra imposibilitado de efectuar una calificación genérica o en abstracto del vínculo jurídico que une a los académicos investigadores y los ayudantes de investigación, como asimismo respecto de la relación

de estos con la Universidad que patrocina el proyecto, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto, que debe ser realizado sopesando las particularidades y características de cada situación en particular.

Saluda a Ud.



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



fAC

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