



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 000903(58)/2000

0798

0066

ORD. N^o _____/_____

MAT.: 1) Detentan la calidad de empleadores los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados y, consecuentemente, la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de los mismos, en la forma que corresponda según se trate de personas naturales o jurídicas.
2) Corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse acerca de las facultades que invisten los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación, en relación con la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación que se desempeñan en colegios particulares subvencionados.

ANT.: 1) Ord. N^o 018, de 07.01.00, Inspección Provincial del Trabajo Valdivia.
2) Presentación de 09.12.99, don Ramiro Hidalgo Ramírez.

FUENTES:

D.F.L. N^o 1, Estatuto Docente, artículos 78 y 79 letra e) Código del Trabajo artículo 39 letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictamen N^o 6829/221, de 09.-09.87.

SANTIAGO,

1 - MAR. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. RAMIRO HIDALGO RAMIREZ
NOLASCO CARDENAS N^o 111
VALDIVIA/

Mediante presentación citada en el antecedente 2), solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas, relacionadas con los colegios particulares subvencionados:

1) La calidad de empleador de los colegios particulares subvencionados debe ser asumida por los sostenedores reconocidos por el Ministerio de Educación o por los colegios de propiedad de los sostenedores.

2) Si los registros exigidos por las leyes laborales tales como: libro de remuneraciones, planillas de imposiciones, liquidaciones de sueldos y otros relacionados, deben ser llevados a nombre de sostenedor anteponiendo su razón social y RUT o al del Colegio de propiedad del mismo.

3) Si los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación están facultados para interpretar las normas del Estatuto Docente en relación a la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) y 2) En relación con las consultas signadas con estos números cabe señalar, en primer término, que el artículo 78 del D.F.L. Nº 1, Estatuto Docente, expresa:

"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título".

De la disposición legal antes transcrita se infiere, en cuanto al punto que interesa, que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contemplado en el Título IV, "Del contrato de los profesionales de la educación en el sector particular" del D.F.L. Nº 1, de 1997, de Educación, aprobatorio del texto refundido, coordinado y sistematizado del denominado Estatuto Docente, primando, entonces, éstas por sobre aquellas.

Precisado lo anterior y teniendo presente que para absolver las consultas planteadas es necesario, en definitiva, determinar que se entiende por "empleador" y considerando que el citado Estatuto Docente no contiene disposición alguna al efecto, debemos recurrir al Código del Trabajo y sus leyes complementarias en calidad de legislación supletoria del dicho Estatuto.

Al respecto, cabe señalar que en nuestra legislación laboral el concepto de "empleador" se encuentra expresamente definido en la letra a) del artículo 3º del Código del Trabajo, disposición que establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que "empleador" es toda persona natural o jurídica, la cual, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

De ello se sigue que, jurídicamente, sólo procede considerar como "empleador" a las personas, sean éstas naturales o jurídicas, constituyendo esta exigencia un requisito sine qua non del concepto en análisis.

Para una adecuada comprensión del precepto en estudio, en orden a determinar quienes pueden jurídicamente detentar la calidad de empleador, se hace necesario precisar los conceptos de "persona natural" y "jurídica" a que alude la norma antes señalada.

Al respecto, cabe señalar que a la primera categoría de personas pertenecen, conforme al artículo 55 del Código Civil, "todos los individuos de la especie humana, cualquiera sea su edad, sexo, estirpe o condición".

Conforme a lo anterior, son personas naturales quienes tienen una existencia corpórea, física o bien, tal como lo señala el tratadista Josserand en su obra "Cours de Droit Civil Positif Français", Tomo I (Paris 1938, pág. 131 Nº 181), "aquellas de carne y hueso que tienen una existencia material".

Por su parte, el artículo 545 del Código Civil denomina "persona jurídica" a "una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente".

En relación con lo anterior, cabe señalar que la doctrina, atendido que la definición transcrita precedentemente no precisa el concepto de tal persona, sino más bien sus atributos, ha señalado que "persona jurídica es todo ente abstracto que persigue fines de utilidad colectiva y al cual como medio para la consecución de éstos, la ley le reconoce capacidad de goce y ejercicio" (Curso de Derecho Civil, pág. 284, Arturo Alessandri R., Manuel Somarriva U. y Antonio Vodanovic H.).

De consiguiente, en el caso en análisis, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que un establecimiento educacional no es susceptible legalmente de ser calificado como empleador, toda vez que no reúne el requisito determinante para detentar tal calidad, cual es, ser persona natural o jurídica.

Para arribar a la conclusión anterior se ha tenido además en consideración la conceptualización que del término "establecimiento" ha efectuado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 6829/221, de 09.09.87, señalando que por "establecimiento" ha de entenderse *"el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de él o los objetivos de una empresa"*. Dicho de otro modo, puede ser definido como *"la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr la o algunas de las finalidades de una empresa"*.

Del análisis de lo señalado en acápites que anteceden, forzoso resulta concluir que, en el caso en consulta, detenta la calidad de empleador el sostenedor o dueño del establecimiento educacional respectivo, por cuanto es él quien utiliza los servicios personales, materiales o intelectuales, del personal docente y demás dependientes que se desempeñan en alguno de sus establecimientos.

En el mismo orden de ideas, es preciso puntualizar que a igual conclusión se llega por aplicación de lo dispuesto en la letra c) del inciso 1º del artículo 79 del Estatuto Docente, atendido que el citado precepto legal al consignar que un docente puede, bajo una misma relación laboral, trasladarse de un establecimiento a otro está asignando la calidad de empleador a la persona natural o jurídica que administra o posee los establecimientos educacionales, vale decir, el sostenedor o dueño y no el establecimiento, esto es, el lugar donde se desarrollan las actividades propias de los objetivos de la empresa, haciendo pesar sobre dichas personas las cargas que la misma disposición contempla.

En efecto, el citado precepto dispone:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

"c) Lugar y horario para la prestación de servicios

"El tiempo que el docente utilice en un mismo día, para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y".

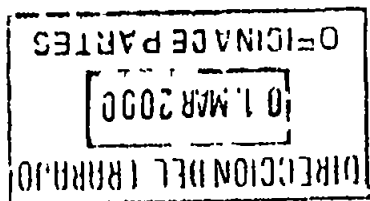
Finalmente y teniendo presente que, como se ha expresado en párrafos que anteceden, detentan la calidad de empleadores educacionales del sector particular los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados, resulta posible sostener, de consiguiente, que la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de aquellos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Detentan la calidad de empleadores los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados y, consecuentemente, la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de los mismos, en la forma que corresponda según se trate de personas naturales o jurídicas.

2) Corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse acerca de las facultades que invisten los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación, en relación con la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación que se desempeñan en colegios particulares subvencionados.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

[Handwritten signature]

EAH/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
 Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Valdivia