

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
N. 6882(456)/96

ORD. Nº 4970 / 219 /

MAT.: Los servicios que, en calidad de directora, orientadora y docente, presta la Sra. Ema Dora Miranda V. en el establecimiento particular subvencionado "Colegio Halley", del cual es Sostenedora, no dan origen a un contrato de trabajo y, por ende, no le dan derecho a percibir remuneración por dichas funciones, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

ANT.: Presentación de 02.04.96, de Sra. Ema Miranda V.

FUENTES:
Código del Trabajo, arts. 7º, letra b); 7º, 8º.
Ley 19.070, art. 53.

CONCORDANCIAS:
Dictamen Nº 132/03, de 08.01.-96.

SANTIAGO, 02 SET 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SEÑORA DORA EMA MIRANDA VERGARA
SOSTENEDORA COLEGIO HALLEY
SIMON BOLIVAR Nº 3810
M A I P U/

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si su calidad de Sostenedora de la escuela particular Nº 1323 "Colegio Halley" le impide percibir remuneración por las labores de directora, orientadora y docente que cumple en el referido establecimiento.

Hace presente que dicho pronunciamiento se hace necesario por cuanto fiscalizadores de este Servicio habrían objetado su inclusión en el respectivo libro auxiliar de remuneraciones.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 53 de la ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, inserto en el Título IV, Párrafo 1º relativo al contrato de los Profesionales de la Educación en el Sector Particular, dispone:

"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 N° 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 norma legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimiento educacional del sector particular, incluidos aquellos cuya administración se rige por el decreto ley N° 3.166, de 1980, están afectos a las normas contenidas en el Código del Trabajo en todo aquello que no esté expresamente contemplado en el Título IV de la ley 19.070.

Aclarado lo anterior y a objeto de absolver adecuadamente la consulta planteada se hace necesario determinar que se entiende por la expresión "trabajador", concepto que en nuestra legislación laboral se encuentra expresamente definido en la letra b) del artículo 32 del Código del Trabajo, el que al efecto establece:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código, prescribe:

"Contrato individual de trabajo 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".

A su vez, el artículo 8°, inciso 1°, 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 las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;

b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y

c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Ahora bien, el elemento propio o característico del contrato de trabajo, el que lo tipifica, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, no obstante existir una prestación de servicios personales y una remuneración determinada, no se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación no se efectúa en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En relación con el elemento que nos ocupa, el tratadista Guido Machiavello C., en su obra, "Derecho del Trabajo", Teoría Jurídica y Análisis de las actuales normas chilenas, Tomo I págs. 173 y 174, señala: *"La "subordinación" tiene lugar entre el empleador y su personal de trabajadores en general y establece vinculaciones jerárquicas orientadas al cumplimiento de un fin productivo mediante normas, operaciones organizadas y controles.*

"La subordinación impone deberes a los trabajadores respecto de las facultades discrecionales del empleador. Jurídicamente se manifiesta en obligaciones conexas y en un modo singular de cumplimiento de la obligación laboral que se extiende en el tiempo".

El mismo autor agrega; *"Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente con organización, y no un lugar en el que cada uno "actúe autónomamente" o haga lo que estime conveniente. Para él es una necesidad imperiosa que todo los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio".*

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales

como "la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se desprende que la recurrente es sostenedora y dueña del establecimiento educacional particular subvencionado "Colegio Halley" de Maipú y que, aparte de las funciones de tal, cumple labores como directora, orientadora y docente en el mismo establecimiento.

Analizada la situación en consulta a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, preciso es convenir que el hecho de que la persona aludida sea la sostenedora del mencionado establecimiento educacional impide que la prestación de servicios de ésta en las calidades ya anotadas se realice en condiciones de subordinación o dependencia propias de un contrato de trabajo, toda vez que tal circunstancia determina necesariamente que se confunda la voluntad del empleador, a quien corresponde impartir órdenes e instrucciones y ejercer controles, con la del trabajador, sobre quien recae la obligación de acatarlas.

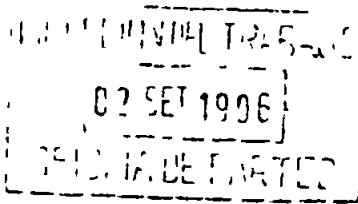
Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que las citadas funciones no pueden dar origen a una relación contractual de índole laboral por no concurrir en tal caso el citado vínculo que, como ya se dijera, es un elemento esencial y característico de la misma.

De esta suerte y considerando que por las razones ya señaladas la recurrente no puede estar afecta a un contrato de trabajo, forzoso es concluir que la retribución que perciba por las citadas labores no constituye jurídicamente remuneración conforme a la normativa laboral, y por ende, no resulta procedente incluir las sumas correspondientes en el respectivo libro auxiliar de remuneraciones.

Lo expuesto precedentemente debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a la recurrente para percibir una retribución pecuniaria por las funciones de que se trata, no regida por el ordenamiento jurídico laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumple informar a Ud. que los servicios que, en calidad de directora, orientadora y docente, presta la Sra. Ema Dora Miranda V. en el establecimiento particular subvencionado "Colegio Halley", del cual es Sostenedora, no dan origen a un contrato de trabajo y, por ende, no le dan derecho a percibir remuneración por dichas funciones, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

MS

SMS/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo