

<b>TITULO: ¿Pueden los accionistas ser a la vez trabajadores?</b>				
<b>Nº</b>	<b>FECHA</b>	<b>MEDIO</b>	<b>SECCIÓN</b>	<b>PÁGINA</b>
105433	2021-01-13	Elmercuriolegal.cl	Noticias y Reportajes	SP

## Imagen 1/1

### ¿Pueden los accionistas ser a la vez trabajadores?

"...Ante la necesidad de un servicio (SII) que enriquezca la jurisprudencia otorgando claridad y certezas para empresas y trabajadores, ambos contribuyentes en este caso, es lamentable encontrarnos con un análisis simple y restringido que parece presumir la mala fe de cualquier persona que, por las razones que sean, tengan una participación en la propiedad de la sociedad..."

Martes, 12 de enero de 2021 a las 10:11



particular en el mundo del derecho del trabajo, sorprende que el SII concluya, sin realizar ningún distingo, que los accionistas no pueden ser a la vez trabajadores y que sus indemnizaciones legales o convencionales por término del contrato de trabajo constituyen renta y no serían un gasto necesario para la empresa, lo que impediría a los accionistas contratados mediante un contrato de trabajo poder acceder a los beneficios establecidos para cualquier otro trabajador.

De un simple análisis podemos identificar que el Oficio N° 2649 comete un error evidente al considerar que la figura del accionista y trabajador no son compatibles en una misma empresa. La autoridad concluye lo anterior declarando que a un accionista le falta la relación de dependencia y subordinación, elementos propios del contrato de trabajo según la definición del artículo 7 del Código de la materia. La pregunta que surge es obvia: ¿todo accionista que al mismo tiempo presta servicios a la sociedad carece de subordinación y dependencia?

La respuesta es evidentemente negativa ya que es perfectamente posible que una persona tenga una participación en una sociedad en la que presta servicios y que dichos servicios se ejecuten bajo la supervisión o dependencia de su jefe directo, sea este el gerente general o incluso el directorio de la sociedad como órgano administrador. Son diversos los casos de trabajadores que por distintos motivos tienen una participación accionaria de la sociedad en la cual trabajan, incluyendo la posibilidad de recibir *stock options* dentro del paquete de compensaciones pactado, y son pocos los casos en que esta participación es tal que le otorgue al trabajador facultades de administración de la empresa, lo que no implica que el accionista pierda su calidad de trabajador.

En definitiva, la participación de la propiedad de la empresa, en la mayoría de los casos, no incide en lo más mínimo en la administración de la misma, por lo cual es sorprendente la simplificación de la autoridad, quien asume que al ser accionista no se puede ser un "subordinado o dependiente".

Evitando entrar a la discusión acerca de las competencias del SII para definir la existencia o falta de laboralidad, sería distinto si la autoridad hubiese optado por elegir uno o más criterios para determinar cuándo un accionista es un trabajador y cuándo no. Se podría definir, entre otros criterios, que lo relevante es la posición de controlador de la sociedad, o, siendo más exigente, considerar que un trabajador que por su participación accionaria pueda nombrar directores o representantes tiene un poder suficiente para que se entienda que no está subordinado a la misma, sin embargo, el Oficio no realiza distingo alguno, evidenciando la falta de apego a la realidad de muchas empresas de menor tamaño.

La Dirección del Trabajo, por su parte, ha reconocido históricamente la compatibilidad entre la figura de trabajador y accionista o socio de una empresa en diversos dictámenes, cuestionándola en aquellos casos en los que dicho trabajador es a la vez directa o indirectamente accionista mayoritario de la sociedad en que figura como empleador y su participación le permite tal incidencia en la administración que se confunde su voluntad como trabajador con la de la sociedad, descartando por tanto la subordinación y dependencia propia de una relación laboral.

Luego, el Oficio tampoco distingue el tipo de indemnización por término del contrato de trabajo, donde sería interesante distinguir si la indemnización es legal, convencional o voluntaria, o si la indemnización nace con el despido del trabajador, esencialmente unilateral por parte del empleador, o si es una a todo evento, por lo que se devengaría también ante una eventual renuncia del trabajador, escenarios que podrían ser objeto de distingo por parte de la autoridad a la hora de aceptar el gasto de la empresa por concepto de indemnizaciones por años de servicio.

Así las cosas, ante la necesidad de un servicio que enriquezca la jurisprudencia otorgando claridad y certezas para empresas y trabajadores, ambos contribuyentes en este caso, es lamentable encontrarnos con un análisis simple y restringido que parece presumir la mala fe de cualquier persona que, por las razones que sean, tengan una participación en la propiedad de la sociedad.

\* Tomás Gamham Oyarzún y Maximiliano Reyes Subiabre son asociados de Guerrero Olivos. El primero integra el área laboral y el segundo es parte del área tributaria de la firma.