

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K/ 23026(1340)/94

0429 027.

ORD. N° _____/_____/

MAT.: Resulta procedente que el gerente y los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Temuco Ltda., presten servicios a ésta, bajo un vínculo de subordinación y dependencia, propio de un contrato de trabajo, no obstante detentar la calidad de socios de la misma Cooperativa.

ANT.: 1) Ord. N° 3105 de D.R.T. IXª Región de 29.11.94.
2) Presentación de Sr, Juan Palma Gerter, Consejero Cooperativa de Ahorro y Crédito Temuco Ltda. de 14.92.94.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 3º, 7º y 8º.
Decreto Reglamentario de la Reforma Agraria N° 20, arts. 20 y 45.

SANTIAGO,
29 ENE 1997

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SENOR JUAN PALMA GERTER
CONTADOR
CONSEJERO COOPERATIVA DE AHORRO
Y CREDITO TEMUCO LTDA.
LAUTARO N° 1106, OF. 305
T E M U C O /

Mediante documento citado en el antecedente se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si el gerente y el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Temuco Ltda. pueden prestar servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia propio de un contrato de trabajo, atendida la calidad de socios de dicha entidad que ellos detentan.

Al respecto, cúpleme informar a Ud.
lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra b), 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 7º 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 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 las disposiciones legales precitadas es dable inferir que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia, y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

De esta forma, 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.

Por último, cabe señalar que el elemento propio o característico del contrato de trabajo, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia, elemento que determinará 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 darle también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Conforme a lo anterior, es dable concluir que se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación se efectúa en una situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Cabe agregar que, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, el 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, 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, en concepto de esta Dirección la calidad de socio de una cooperativa constituye un inconveniente para la existencia de una relación laboral cuando tal calidad involucra elementos o condiciones que, copulativamente consideradas, impiden que la prestación de servicios del socio de que se trate se desarrolle en condiciones de subordinación y dependencia respecto de su eventual empleador, la cooperativa, en cuanto originan una confusión entre la voluntad de aquel y la de esta última; tales condiciones dicen relación con el capital que el socio posee en la cooperativa y con las atribuciones de que, dentro de la entidad, puede estar investido.

Por otra parte el Decreto Reglamentario de la Reforma Agraria N° 20, de 1963, denominado Ley General de Cooperativas, cuyo texto refundido fue fijado por el Decreto Supremo 502, de 1978, modificado por los D.L. 3.350, 3.442, 3.578 y Ley 18.018, en su artículo 45 inciso 1º, dispone:

"El gerente es el empleado ejecutor de los acuerdos y órdenes del Consejo de Administración, representará judicialmente a la cooperativa como a las demás instituciones regidas por esta ley, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42 y sus atribuciones y deberes serán fijadas en los estatutos, sin que ello obste a que, en todo caso, ejerza activa y pasivamente las facultades fijadas en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil".

Se colige de este precepto que el propio ordenamiento jurídico especial de las cooperativas ha calificado al gerente como un empleado de éstas, asignándole el carácter de mero ejecutor de los acuerdos y órdenes del Consejo de Administración, dentro del marco de los deberes y atribuciones que le fijan la ley y los respectivos estatutos, lo cual habilita para sostener que presta sus servicios en las condiciones de subordinación y dependencia propias del contrato de trabajo, existiendo, por ende, entre el gerente y la cooperativa una relación jurídica de naturaleza laboral.

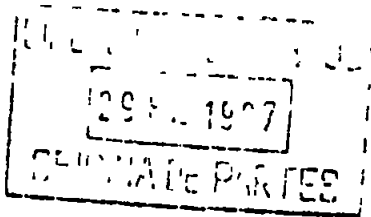
En el caso específico que nos ocupa, la conclusión anterior aparece corroborada por los propios estatutos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Temuco Limitada, los cuales en su artículo 37 ratifican la situación de dependencia del Gerente al disponer que este *"será nombrado por el Consejo de Administración y ejercerá sus funciones según las instrucciones de este y bajo su inmediata vigilancia"*.

Por lo que concierne al persona administrativo, preciso es convenir que la simple calidad de socio sin ningun cargo o facultad especial, no constituye un obstácul para la prestación de servicios remunerados toda vez que en ta caso no se produce una confusión de su voluntad con la de l Cooperativa que impida su subordinación o dependencia a est última.

En la especie, los propios estatuto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Temuco Ltda. dejan en clar esta situación estableciendo expresamente en el artículo 20 qu *"ninguna persona que desempeñe en la Cooperativa un cargo rentad podrá pertenecer al Consejo de Administración, Comité de Crédito Junta de Vigilancia"*.

Ahora bien, atendidas las conclusio nes a que se ha arribado en párrafos que anteceden preciso e convenir que el capital que el socio posee en la cooperativa n tendrá incidencia alguna en el problema en análisis más aún si s considera la limitante contenida en el artículo 20 del Decret Reglamentario de la Reforma Agraria ya citado, en orden a qu *"ningún socio puede ser dueño de más del diez por ciento de capital de una cooperativa"*.

En consecuencia, sobre la base de la disposiciones legales, jurisprudencia administrativa citada consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que result procedente que el gerente y los empleados de la Cooperativa d Ahorro y Crédito Temuco Ltda. presten servicios a ésta bajo u vínculo de subordinación y dependencia propio de un contrato d trabajo, no obstante detentar la calidad de socios de esa coopera tiva.



Saluda a Ud.,

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

10

LCE/CRL/emca

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Soc. 31
- Sr. Subsecretario del Trabajo