

22

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

*Judi dice*

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Contrato Individual. Sociedad de personas.

**RESUMEN:**

Los socios de sociedades de personas serán trabajadores dependientes de la sociedad para la cual trabajan si se dan los requisitos indicados en el cuerpo de este informe, y en tal caso, corresponderá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el artículo 515 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 09.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Presentación digital de, 28.01.2022 de Asesorías Generales Fernández y Huerta SpA.

SANTIAGO,

16 ENE 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRES. ASESORÍAS GENERALES FERNÁNDEZ Y HUERTA SpA

**PUENTE ALTO**

Mediante presentación del Ant. 2) solicita un pronunciamiento jurídico que aclare si corresponde dar cumplimiento al artículo 515 del Código del Trabajo, respecto de los contratos empresariales regulados en el inciso 3°, del N° 6, del Artículo 31 del D.L. N° 824, de 1974, o Ley de la Renta.

Primeramente, cabe advertir que, en consideración a que no aporta más antecedentes a su presentación, tales como contrato de trabajo, y comprobante de remuneraciones, se dará respuesta a su consulta en términos genéricos.

Sobre el particular, el inciso 1° del artículo 515 del Código del Trabajo dispone que, "Todo empleador deberá mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará

vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.”

Por su parte, el artículo 62 del Código del Trabajo prescribe lo siguiente: *“Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos. Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.”*

A su vez, el inciso 2º del artículo 515 del Código del Trabajo dispone que, *“Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo. El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro.”*

Dicho Reglamento contenido en el Decreto N° 14 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que *“Aprueba Reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 515 de Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.327, que determina los datos y la documentación que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral, y las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado dicho registro”*, y publicado el 08.06.2023, estableció en su artículo 1º la obligación de los empleadores de mantener un registro laboral disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, de conformidad con los datos y documentos a que hace alusión el artículo 31 DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Aclarado lo anterior, en relación al particular, corresponde señalar que, el Dictamen N°1977/172, de 17.05.2000 de este Servicio, respecto de los contratos empresariales, resolvió que, entre un socio de sociedad de personas y la sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina con el solo propósito de adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, sobre sueldo empresarial o patronal de los socios.

En efecto, el inciso 4º, del N° 6, del Artículo 31 del D.L. N° 824, de 1974, o Ley de la Renta, señala lo siguiente:

*“No obstante disposición legal en contrario, para fines tributarios, se aceptará como gasto la remuneración razonablemente proporcionada en los términos del párrafo anterior, que se asigne al socio, accionista o empresario individual que efectivamente trabaje en el negocio o empresa. En todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1. Asimismo, se aceptará como gasto las remuneraciones pagadas al cónyuge o conviviente civil del propietario o a sus hijos, en la medida que se trate de una remuneración*

*razonablemente proporcionada en los términos del párrafo anterior y que efectivamente trabajen en el negocio o empresa. ”.*

De la disposición legal transcrita se desprende que para efectos del Impuesto a la Renta se acepta como gasto la remuneración del socio de sociedad de personas, del socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y la que se asigne el empresario individual, siempre que todos trabajen efectiva y permanentemente en el negocio o empresa, y en la medida que se trate de una remuneración razonable, en conformidad a los criterios advertidos en el párrafo anterior a la norma.

Al respecto, la doctrina mencionada ha indicado que, para fines tributarios de la Ley de la Renta, el legislador contempla un concepto de remuneración de alcances distintos al que rige para la legislación laboral, si aquella alude a la devengada tanto por socios de sociedades de personas, por socios gestores de sociedades en comandita por acciones, e incluso la que se asigne el propio empresario individual, los que constituyen supuestos diferentes a los exigidos por la legislación laboral.

En efecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, que contiene la definición de remuneración, establece como causa de la misma la existencia de contrato de trabajo, esto es, para arribar al concepto de remuneración habrá que atender si se dan los elementos propios del contrato de trabajo entre las partes y especialmente, la prestación de los servicios bajo subordinación y dependencia de empleador.

Al respecto, el artículo 3°, letra b), del Código del Trabajo, dispone:

*"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".*

A su vez, 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".*

Por su parte, el artículo 8°, inciso 1°, también del Código del Trabajo, dispone:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

En ese orden, 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, ya 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, o para fines tributarios como en la especie.

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.

A mayor abundamiento, cabe agregar que, 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"*.

Precisado lo anterior, y al tenor de su consulta, los socios de sociedades de personas serán trabajadores dependientes de la sociedad para la cual trabajan si se dan los requisitos antes señalados, y en tal caso, corresponderá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el artículo 515 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

*Natalia Rozo Sanhueza*  
NATALIA ROZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

GMS/MECB  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control