



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.198462(1279)2022

ORDINARIO N°: 931,

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**RESUMEN:**

[REDACTED] no mantiene una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la sociedad por Meular Borderio SpA.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Correos electrónicos de 20.06.2023 y 31.03.2023 de Inspección Provincial del Trabajo de Chile.
- 2) Ord. N°1005-3559/2023 de 10.02.2023, recibido el 15.03.2023, de Inspectora Provincial del Trabajo de Chiloé (S).
- 3) Pase N°193 de 03.11.2022, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 4) Correos electrónicos de 14.10 y 20.07.2022, del solicitante.
- 5) Correos electrónicos de 20.06.2023, 31, 30 y 20.03.2023; 21 y 14.10.2022, del Departamento Jurídico.
- 6) Correo electrónico de 06.09.2022, recibido el 26.09.2022, [REDACTED] por Meular Borderio SpA.

SANTIAGO, 06 JUL 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]  
MEULAR BORDERIO SPA.  
CAMINO VECINAL NERCÓN  
CASTRO  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 6), complementada mediante documento signado con el número 4), ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección tendiente a determinar la existencia de una relación laboral

bajo vínculo de subordinación y dependencia entre la [REDACTED] y la empresa Meular Borderio SpA.

Ello, por cuanto, a su juicio, por error, la Administradora de Fondos de Cesantía estaría cobrando a dicha empresa las cotizaciones destinadas al seguro de desempleo respecto de la [REDACTED] en circunstancias de que ella tendría la calidad de socia y administradora de la empresa referida.

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 otra 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 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 tenga 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.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en

el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la doctrina de este Servicio sobre la materia en consulta, contenida, entre otros, en dictamen N°3.709/111, de 23.05.91, establece que *"el hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad"*.

En el citado pronunciamiento se agrega, además, que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario, o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia.

Asimismo, mediante la misma jurisprudencia institucional, contenida, entre otros, en Dictamen N°3517/114 de 28.08.2003, esta Dirección ha precisado que: *"aun cuando es jurídicamente indiscutible que la sociedad constituye una persona jurídica distinta de los socios que la componen y que posee una voluntad propia, lo cual en principio, autorizaría para reafirmar la doctrina en comento, ello no resulta suficiente para dejar de considerar el principio doctrinario de la primacía de la realidad, conforme al cual, más allá de las formas jurídicas debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos, y en especial, a si en la realidad se produce el vínculo de subordinación y dependencia."*

*"Es por ello que en la especie, las condiciones de igualdad en materia de capital y de administración que ambos socios detentan en los hechos, observadas a la luz del principio doctrinario referido anteriormente, permiten afirmar que dichas condiciones se traducen necesariamente en que la voluntad del ente jurídico y la de los respectivos socios, en definitiva, se confunda, en cuanto aquella se genera y manifiesta a través de la voluntad conjunta de ellos."*

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, se desprende, en primer término, que la Administradora de Fondos de Cesantía, en respuesta a su reclamo interpuesto acerca de la materia en consulta, señaló que, no se cumplen los requisitos copulativos precisados por nuestra jurisprudencia institucional, para determinar que, como socia, [REDACTED] no puede mantener una relación laboral con la empresa Meular Borderio SpA., por cuanto si bien es representante legal y gerente de la empresa, no cuenta con la calidad de socia mayoritaria.

Por otra parte, del análisis de los antecedentes aportados a su presentación sobre el asunto planteado, posible es inferir que, efectivamente, la Sra. Rodríguez podría mantener una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la empresa Meular Borderio SpA., ya que, no reuniría los requisitos copulativos de detentar la administración y la calidad de socio mayoritaria de dicha sociedad, por cuanto, no obstante, ejercer la primera

prerrogativa de manera conjunta e indistintamente con su socia, [REDACTED] mantiene sólo el 49% de participación, por ende, la calidad de socia minoritaria.

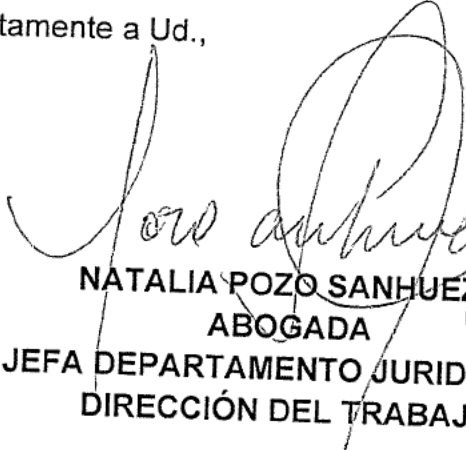
Atendido lo anterior y con la finalidad de atender de manera fundada su solicitud, se solicitó la práctica de una fiscalización, destinada a verificar la efectividad de una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia, entre la [REDACTED] la empresa señalada.


Pues bien, mediante el informe de fiscalización N°1005.2023.009, la inspectora Valeska Avendaño Gómez, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé, informó que, durante la diligencia investigativa no se constataron indicios de un vínculo laboral entre [REDACTED] y la Meular Borderio SpA.


En síntesis, de acuerdo con lo informado por la inspectora actuante, posible es sostener que, no mantiene una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la sociedad Meular Borderio SpA.

En consecuencia, a la luz de las normas legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúmplame informar que [REDACTED] no mantiene una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la sociedad Meular Borderio SpA.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBPMOP  
Distribución  
-Jurídico  
-Partes  
-Control