



COLUMNA DE INTERÉS LABORAL:

La (al parecer imposible) dualidad entre ser trabajador y accionista de la empresa en que se trabaja. El Servicio de Impuestos Internos frente a la doctrina de la Dirección del Trabajo.

Hace algunas semanas —concretamente el 19 de noviembre pasado— el Servicio de Impuestos (SII) Internos emitió el oficio ordinario N° 2.649 respondiendo a la siguiente pregunta: ¿un anticipo de indemnización convencional puede ser considerando ingreso no renta para el beneficiario y un gasto rechazado para la empresa? Y, en acto seguido, pidió —el requirente— al SII determinar qué ocurriría en un caso análogo, pero sumando a este hecho que trabajador beneficiario fuese también accionista de la empresa pagadora.

El SII, luego de referirse a la inviabilidad del anticipo de indemnizaciones de fuente legal —como se encuentra asentado también por la Dirección del Trabajo—, dar cuenta de la posibilidad de convenir anticipos sobre *indemnizaciones a todo evento* (refiriéndose a estas como las causadas en los artículos 159 o 160 del Código del Trabajo) y aludir respecto de estas últimas sobre las reglas necesarias para que ese pago sea tratado como ingreso no renta y como gasto necesario, pasó a pronunciarse sobre el tema que nos ocupa: el trabajador que es también accionista de la empresa en que labora.

Inicia su análisis validando el pago de anticipo sobre indemnizaciones a todo evento respecto de trabajadores, excluyendo de esta figura a quienes mantuvieron propiedad sobre acciones de la empresa que los contrata, considerando que “no resulta aplicable a un accionista que trabaje para su empresa” porque esta persona (el trabajador y accionista) “no califica bajo el concepto de ‘trabajador’, al faltarle la dependencia y subordinación propia de un contrato de trabajo”. El Servicio termina concluyendo que, si bien la Ley Sobre Impuesto a la Renta (art. 31 N° 6) permite la remuneración pagadera a accionistas como parte de los gastos a deducir, no ocurriría lo mismo con las *indemnizaciones por término de contrato*, figura que no les corresponde —al no ser trabajadores—, motivo por el que el artículo 31 N° 6 debe ser interpretado restrictivamente.

Resulta particularmente interesante que para el SII sean excluyentes las condiciones de trabajador y accionista, independiente del número, tipo o calidad de la acción que ese trabajador pudiese tener en su empresa; cuestión que pugna directamente con la doctrina que ha mantenido la Dirección del Trabajo desde el año 1991 (Ord. N° 3.709/111, de 23.05.91). Según esta doctrina, para enervar la condición o calidad de trabajador de un accionista se requiere el cumplimiento de dos requisitos copulativos: que ese (trabajador) accionista tuviere la condición de mayoritario y que en ese rol contare con facultades de administración y representación de la empresa. Esa doble condición inhibiría la posibilidad de estar bajo vínculo de subordinación y dependencia en la medida que confunde evidentemente la voluntad de esa persona con la de la empresa en la que “labora”.

Y no obstante esa doctrina asentada, para el SII “un accionista que trabaje para su empresa no califica como trabajador para efectos laborales”. Tan claro y simple que parece que fuera la entidad competente para calificar cuando se es o no trabajador.

Es evidente que el criterio sostenido por el SII devela un total desconocimiento de la postura que el organismo llamado a interpretar la legislación laboral ha sostenido durante los últimos 30 años, sin variación de ninguna especie, donde la mera condición de accionista podría ser un dato anecdótico en la medida que no se cumpla con los requisitos indicados y que, en definitiva, importa desambiguar los intereses del trabajador/empleador en tanto este tenga algún tipo de facultad que sea propia a la ejecución del derecho de dominio sobre una sociedad o empresa.

Pero podemos ir más lejos: el Servicio de Impuestos Internos, en este arrojito de intérprete laboral, ha puesto en entredicho la viabilidad de modelos de compensación laboral que tienen por objeto el traspaso de parte de la propiedad de la empresa a sus trabajadores (como ocurre con las stock options dentro de los procesos de aumentos de capital que prevé el artículo 24 de la Ley sobre Sociedades Anónimas), los que debieren pasar a revisión y, en su caso, a ser suprimidos o modificados, de mantenerse ese criterio. De no hacerse lo anterior, y propósito del oficio ordinario N° 2.649, en tanto esos planes de compensación fueren convenidos y ejecutados, parece ser que el destino de estos será necesariamente desnaturalizar la relación laboral.

El impacto de este oficio del SII, como queda en evidencia, podría tener ramificaciones de gravedad en la medida que no se rectifique el criterio y, circunscrito a sus propias competencias, se emita un pronunciamiento ajustado a derecho y que se apegue al principio de legalidad que media en el actuar de estos Servicios del Estado.

