

INAPLICABILIDAD DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO CUANDO EXISTAN PRESTACIONES ACCESORIAS EN UNA SOCIEDAD COMERCIAL

POR EDUARDO ANTINORI¹

Sumario

Producido el hecho de que en una sociedad comercial, alguno o todos los socios realicen prestaciones accesorias (consistentes en obligaciones de hacer), resultará de exclusiva aplicación el artículo 50 de la Ley 19.550 en lugar del artículo 27 de la Ley 20.744.

Las citadas normas regulan un mismo hecho, atribuyéndole diversas consecuencias jurídicas. En síntesis, las prestaciones de hacer efectuadas por los socios, aun cuando fueren habituales, pueden derivar en la aplicación de la Ley Contrato de Trabajo (LCT) por encima de la Ley de Sociedades.

Existe discrepancia doctrinaria y jurisprudencial respecto de dicho interrogante. Entendemos que debe aplicarse la ley mercantil, por las razones que se exponen sucintamente en el presente trabajo.

1. Introducción

Existe una coalición de normas pertenecientes a diversas ramas del derecho privado, ellas son el artículo 50 de la Ley 19550 y el artículo 27 de la Ley 20744.

En la primera de las citadas la Ley de Sociedades regula un instituto que ha dado en llamar "Prestaciones Accesorias"; en tanto que en la otra, la Ley de Contrato de Trabajo introduce la

¹ Mitre n° 574, 3er. Piso - Of. 02, Ciudad de Mendoza (C.P. 5500), Teléfono 021-4239401. E mail eantinori@mendoza.gov.ar

figura del trabajador que siendo socio de una empresa, presta servicios en forma permanente.

El problema surge a partir de que un socio, que realiza una prestación accesoria que consista en su trabajo personal, si el mismo se repite y traslada en el tiempo, aun cuando se efectúe bajo los requisitos estipulados en el artículo 50 de la Ley de Sociedades, la Ley de Contrato de Trabajo entiende que existe una relación laboral, encuadrando la situación en una figura que ha dado en llamar "socio empleado".

Como se advertirá, ambas normas confieren a esta situación fáctica diversas consecuencias jurídicas.

Del tenor de lo prescrito en el referido artículo de la ley laboral, surge la contundencia de los efectos jurídicos previstos en dicha norma. La misma expresa:

"Artículo 27. Socio-empleado. Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartirseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúense las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables".

Dado que en pequeñas y medianas empresas resulta común que uno o todos los socios realice estas prestaciones accesorias, con su trabajo personal, y ante la eventual ruptura de la relación societaria podría derivar en algún reclamo de índole laboral (con los costos económicos que ello impone), es que proponemos nuestra modesta interpretación a esta situación y obviamente, la normativa que deberá aplicarse al respecto.

2. Desarrollo

Producida la situación planteada en el punto que antecede, esto es, un socio cuya prestación accesoria consiste en aportar su trabajo personal, y eventualmente, a causa tal vez de un

conflicto societario, dejara de ser socio, ¿qué norma regulará esta situación-conflicto?

Dirimida esta contienda en el ámbito de la justicia comercial, es fácil entender que se aplicará la Ley 19.550, en tanto que, como creemos que sería lo más común, si el ex socio formulara un reclamo indemnizatorio en tribunales con competencia en lo laboral, con el debido respeto, no tenemos duda alguna de que en tal caso la justicia aplicará sin titubeo alguno las Leyes de Contratos de Trabajo aplicable, esto es, Ley 20.744 y todas aquellas que castigan el empleo no registrado (24.013, 25.323, etc.).

Aplicar a raja tabla la norma comercial o laboral, con el solo fundamento de que el reclamo ha sido realizado en un determinado fuero, resulta una solución simple y facilista. En esta inteligencia debemos interpretar, como primera medida, cuál es la legislación aplicable.

Prestigiosa doctrina comercialista ha entendido que la regulación legal impresa en la Ley de Contrato de Trabajo resulta objetable, pues si bien la prestación de servicios personales a la sociedad puede reconocer algún nivel de subordinación técnica, derivada de la disciplina propia de la actividad, y en ese sentido el socio puede recibir órdenes de la dirección, gerencia o administración, esto no significa que haya relación laboral. Ésta requiere también una subordinación económica, que no se da en el caso de quien participa de los beneficios sociales; psicológica, que no se da en el socio, que ocupa una posición por naturaleza igualitaria, característica de ese sutil elemento que desde época muy antigua ha sido conocido como *affectio societatis*, y que si no es esencial a todo tipo social es por lo menos normal en las sociedades de personas².

Otras voces en contra se han alzado contra la normativa laboral. Se critica que cuando el artículo 27 Ley de Contrato de Trabajo no sólo se atreve a consagrar la malhadada figura del socio-empleado sino que además consolida el instituto societario de las prestaciones accesorias y lo incorpora a la legislación laboral, no hace otra cosa que avanzar indebidamente sobre la normativa del derecho societario, desvirtuándola y frustrándola, porque aniquila todo cuanto se ha construido en materia de personalidad societaria: reemplaza el *status socii* por el socio subordinado laboralmente (cuando la única subordinación admisible es a la Ley de Sociedades y al estatuto o contrato social)

² Favier Dubois. "Las Prestaciones Accesorias". *RDCO*, 1991-B-132.

y, lo que es ridículo, por el socio subordinado económicamente (¿a quién?, ¿a sí mismo?), e intenta sustituir al régimen de sanciones societarias (como la exclusión del socio) por el del derecho laboral³.

Proponemos otra interpretación a esta suerte de coalición de normas. Desde ya, adelantamos que a nuestro criterio, en presencia de una sociedad donde existen prestaciones accesorias, debe primar la aplicación de lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley de Sociedades. Obviamente, en tanto y en cuanto se respeten fielmente los requisitos contemplados en esta norma.

Fundamos nuestra posición en lo siguiente:

a. El instituto en cuestión, tiene una naturaleza netamente mercantil. Su propio nombre lo dice, son prestaciones que pueden realizar los socios en tanto exista una sociedad mercantil regida por estatutos creados o aceptados por los mismos socios. Repárese que la norma laboral hace referencia al “socio-empleado”;

b. La relación laboral entre empleado-empendedor, como así también la relación jurídica entre socio-sociedad, tienen naturaleza contractual. Existe para ambos tipos de relaciones jurídica, un principio contractual ineludible, cual es la “buena fe”. Repetimos, este principio está presente en toda relación contractual, incluida la laboral sin necesidad que sea expresamente pactado entre los contratantes (artículo 1198 Código Civil). En el caso que tratamos; el socio-empleado (para utilizar el término dado por la Ley 20.744) se vincula con la sociedad a partir de la celebración de un contrato de sociedad. En éste se han pactado y surgen una serie de derechos y obligaciones, que podemos resumir en el *status socii*. Uno de los cientos de derechos-obligaciones es el de realizar prestaciones accesorias (recordemos que debe tener previsión contractual y luego ser aprobado por decisión del órgano de gobierno), razón por la cual el socio-empleado no adquiere un nuevo vínculo jurídico con la sociedad, sino que es la ejecución de lo ya pactado. Es decir, llega a ese vínculo jurídico, porque es socio, y se es socio porque tuvo absoluta voluntad de celebrar un contrato, en el que como dijimos entre tantos efectos, existe el de las prestaciones accesorias.

A diferencia de lo antes expuesto, la relación jurídica entre empleado-empendedor, regulada por la Ley 20.744, se forma

³ Verón, Víctor A. *Tratado de los Conflictos Societarios*. Buenos Aires, Ed. La Ley, 2006, p. 107.

a partir de dos personas totalmente autónomas, entendiéndose por ello, que el vínculo no es precedido por otro. Es decir, un empleador contrata un empleado, teniendo total libertad para hacerlo y normalmente sin que lo preceda ningún otro vínculo jurídico.

Lo jurídicamente relevante es que la causa-fin que tuvo el socio al celebrar el contrato de sociedad, fue obtener un lucro (que será eventual y variable) a partir de intermediar bienes y servicios a través de una figura asociativa, para lo cual adquirirá un estado de socio, en tanto que cuando la persona celebra un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el fin que persigue es obtener una remuneración periódica (que existirá indefectiblemente y normalmente será fija), y para acceder a la misma deberá subordinarse, al decir del Dr. Favier Dubois (h) económica y psicológica y –agregamos– jurídica.

c. Cuando la relación fáctica denominada prestaciones accesorias o socio-empleado, fuera gratuita, es decir, el socio-prestador o socio-empleado no perciba contraprestación alguna por sus servicios, ¿también será regulada por el derecho laboral? ¿Existe en el derecho del trabajo la posibilidad que el trabajador no perciba remuneración? En tal caso, y de haberse pactado expresamente así, acaso el juez tiene atribuciones suficientes para determinar una remuneración a cambio, en su caso, de cuánto.

d. Tampoco sería admisible sostener que la regulación de la norma laboral lo que persigue es evitar fraudes a la ley laboral, por encubrir una situación laboral bajo una apariencia societaria. Como ya se dijo, el socio pactó y, por ende, aceptó ese vínculo, a la vez que no es trabajador sino socio que presta labores. Distinto es el caso en las relaciones laborales, que no reconocen un antecedente contractual societario, sino que al empleador y al empleado sólo los vincula una relación laboral.

e. Mucho menos podría argüirse que hay renuncia a los derechos del trabajador, pues como dijimos, el socio-empleado no renunció a nada, sino que el cumplimiento del contrato de sociedad lo hizo llegar a la situación normada por ambas leyes. Es decir, la prestación accesorias es ni más ni menos que el cumplimiento de un contrato celebrado entre partes en el marco de la autonomía contractual.

f. Acreditada doctrina laboralista entiende que cuando las prestaciones cumplieran las condiciones de principalidad y habitualidad, se considerarán obligaciones de terceros respecto a la sociedad y quedarán regidas por la Ley de Contrato de Trabajo.

En esa inteligencia, es justamente que entendemos que lo principal fue justamente el vínculo societario contractual. Entenderlo de otra forma puede derivar en consecuencias que nos parecen extremas y nefastas para las sociedades comerciales, cual es, que cuando un director realice alguna otra tarea dentro de la sociedad pueda sostenerse que es además de integrante del órgano de administración, también reviste el carácter de empleado.

Investigando un poco sobre el tema, rápidamente confirmamos nuestra sospecha. Sirva esta autorizada opinión como prueba: "... Es decir, que si bien en principio, los directores de una sociedad anónima al investir este cargo, constituyen órganos de la sociedad, si además realizan tareas distintas a las que les competen en aquel carácter, que implican trabajos subordinados, están amparados por las leyes del trabajo..., se admite la posibilidad de que el vicepresidente de una sociedad anónima, asuma un nuevo tipo de relación con aquélla, que puede ser en relación de dependencia"⁴.

3. Conclusiones

1. Existe una coalición de normas pertenecientes a diversas ramas del derecho privado, ellas son el artículo 50 de la Ley 19.550 y el artículo 27 de la Ley 20.744. Ambas regulan una misma e idéntica situación fáctica ("prestaciones accesorias" para la Ley 19.550 -"socio-empleado" para la Ley 20.744) con efectos disímiles.

2. Producido el hecho de que un socio preste servicios en forma continua y trasladada en el tiempo, existe discrepancia doctrinaria y jurisprudencial respecto de si debe aplicarse el artículo 50 LS o el artículo 27 LCT.

3. Entendemos que en la situación de referencia debe aplicarse la Ley Mercantil, básicamente porque el fin que persiguió el socio-empleado al contratar con sus socios, fue justamente celebrar un contrato plurilateral de sociedad, a partir del cual surge un estado de socio y no existe subordinación de ninguna índole. Entonces, si a futuro se pretendiera aplicar leyes laborales a lo que nació, perduró y se extinguió como una relación societaria, entendemos que transgrede la buena fe contractual.

⁴ Vázquez Vialard, Antonio. "La Situación Laboral del Presidente o Vicepresidente Ejecutivo de una Sociedad Anónima" en *Trabajo y Seguridad Social*, año IV, n° 3, marzo de 1977, ps. 129/35.

4. Además de la transgresión antes enunciada, no se entiende que normativa laboral se aplicará en caso que se haya pactado que el socio-empleado no percibirá remuneración alguna como contraprestación por sus servicios.

5. Finalmente, no seduce la idea que el juez pueda aplicar una normativa diferente a la mercantil, al caso en que las partes libremente celebraron un contrato de sociedad.