

DOS MINUTOS DE DOCTRINA

12 de agosto de 2016

DIVIDENDOS, HONORARIOS... ¿TAMBIÉN UN SUELDO?

Un accionista y director de una sociedad anónima la demandó por haber sido “despedido”.

Por razones que sería largo enumerar y explicar, los jueces laborales argentinos deben, por mandato legal y en caso de dudas, favorecer a los obreros y empleados que inician pleito contra sus empleadores.

Más aún, ese mandato los obliga también a considerar las pruebas presentadas en un juicio laboral con “un ojo benévolo” a favor de la que siempre es considerada la parte más débil de la relación capital-trabajo. Los amantes de los latines se refieren a este principio como *in dubio pro operario*.

Por consiguiente, es difícil encontrar fallos de la justicia laboral en contra de quien alega haber sido injustamente despedido de su trabajo.

Pero hay excepciones. Analizaremos una de ellas.

Roberto Gegenschatz era dueño de la mitad de las acciones de Quimbel SA, una empresa dedicada a vender insumos para hospitales. No solo era accionista, sino también director de esa sociedad, por lo que percibía dividendos en aquel carácter y honorarios por esta última función.

Junto con su único otro socio acordaron celebrar sendos “contratos de trabajo” con la sociedad. Gegenschatz fue designado gerente de marketing y Daniel Rabinovich —el restante accionista—, gerente de relaciones institucionales.

Las cosas funcionaron bien desde 1985, cuando se creó la sociedad (que en 2001 se convirtió en anónima) hasta 2006, cuando comenzaron las dificultades. En ese año Gegenschatz reclamó porque se le negaban tareas gerenciales, no estaba debidamente registrado como empleado, no se le entregaban las constancias de los aportes al sistema previsional, etc.

Parecería que la situación volvió a la calma hasta 2010, cuando Gegenschatz decidió darse por despedido ante la falta de pago de sus salarios como gerente y por estar deficientemente registrado como empleado. Quimbel, la sociedad “empleadora” alegó numerosas ausencias injustificadas por parte del “empleado”.

Gegenschatz demandó entonces a Quimbel y a su otro socio, pero perdió el pleito. Entonces apeló.

Su principal argumento fue que sus reclamos fueron puntualmente respondidos

por Quimbel, por lo que la sociedad *reconoció la existencia de una contratación laboral*. Por lo tanto, la sentencia que rechazó su demanda *era incongruente*.

La Cámara de Apelaciones¹, antes de revisar la sentencia, aclaró que “no era posible soslayar —en su análisis del caso— la distribución de utilidades en su carácter de socios [de Gegenschatz y Rabinovich]”.

Los jueces entendieron que la cuestión a resolver era si *la relación alegada y en función de la cual se reclamaban indemnizaciones y sanciones propias de una relación laboral fue tal o si formaba parte de un conflicto de otro orden*.

En otras palabras, ¿el reclamante fue realmente un empleado de la sociedad?

Para establecerlo, la Cámara consideró pertinente analizar qué habían dicho los testigos propuestos por ambas partes. Éstos fueron prácticamente unánimes en destacar que Gegenschatz tomaba las decisiones por Quimbel. Alguno de ellos fue contratado para dar conferencias en el interior del país, y fue el supuesto empleado quien, “con plena libertad” aprobó la decisión e hizo los pagos correspondientes, sin que pareciera reportar o recibir instrucciones de otras personas. Otro, durante negociaciones comerciales, fue informado por el reclamante de que él era “el dueño de la empresa” y hasta le fue ofrecido un empleo en ella. Para todos, Quimbel “era la empresa de Gegenschatz”.

Del examen y valoración de estas declaraciones, el tribunal concluyó que ningún testigo dio cuenta de que Gegenschatz recibiera órdenes e

instrucciones de persona alguna. “Sus descripciones [las de los testigos] son coincidentes en la autonomía y libertad con la que manejaba las decisiones que adoptaba en la operatoria del giro comercial de la sociedad”.

Los jueces resaltaron la intervención de Gegenschatz en las operaciones de la empresa, que era él quien impartía las indicaciones de trabajo y entrevistaba y contrataba al personal, junto con su socio Rabinovich. Los mismos empleados de Quimbel ubicaban a Gegenschatz “en el lugar de empleador”

Esto, agregamos nosotros, es determinante, puesto que una relación de empleo *exige que exista dependencia*.

La Cámara puso de resalto también que esas declaraciones, más los documentos que revelaban “no sólo la participación en la vida societaria propia de quien reviste la calidad de accionista —participación en las asambleas, en el directorio, en la toma de decisiones inherentes a la distribución de dividendos y la fijación de sus propios honorarios como director, adoptadas por unanimidad y *con indispensable control en la formación de la voluntad social derivada de la propiedad del 50% de las acciones*— demostraron que los jueces “no se hallaron ante un contrato de trabajo en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo”.

¿Y qué dice esa ley al respecto? Muy claro: “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y *bajo la dependencia de ésta*, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración [...]”.

¹ In re “Gegenschatz c. Quimbel SA”, CNTrab (I), 2016. Expte. 14052/2011

Y habrá una relación de trabajo cuando alguien “realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra [persona], *bajo la dependencia de ésta*, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Finalmente, “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, *salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario...*”

Quizás la parte más sustancial del fallo sea la que la Cámara dedica a describir el contrato de trabajo como “un contrato *realidad*, así llamado para indicar que lo determinante son los hechos tal como aparecen y no lo que las partes quieren decir de la relación o sus denominaciones o formas que adopten para poner un velo sobre lo realmente ocurrido”.

“No se trata —continuó— de que exista un reconocimiento recíproco del contrato de trabajo, sino que es preciso desentrañar y considerar las particulares circunstancias del caso, donde los socios en partes iguales de una sociedad y a través de un acto societario como es la celebración de una asamblea decidieron celebrar [¡valga la redundancia, agregaríamos nosotros!] al mismo tiempo un

contrato de trabajo vacío de contenido *en cuanto a sus notas tipificantes*”.

En efecto, “es preciso dilucidar si realmente la naturaleza de la relación es laboral-dependiente o sólo comercial y [en el caso] se superpone la relación comercial indiscutible en la cual ninguno de los socios puede prescindir del otro para formar la voluntad social...”.

“De tal manera, concluyó el tribunal, no se advierte configurado el supuesto del socio empleado, *cuando su actividad, en forma personal y habitual se encuentra sujeta a directivas para su cumplimiento. La realidad de la relación es superadora de lo que las partes hayan querido determinar*”.

De modo tal que la Cámara confirmó la sentencia anterior y rechazó el reclamo laboral, “*porque la relación laboral se reveló como preponderante y se superpuso con el enmascaramiento de una relación laboral vacía de contenido*”.

En nuestra opinión, más allá del conflicto entre los socios, resulta evidente que éstos se auto-designaron empleados de la sociedad para permitirle deducir el costo laboral de su balance impositivo. Un fraude, digamos.

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**