



Trabajo Final de Graduación

Alcances y análisis sobre la figura del socio empleado y su utilización para el encubrimiento laboral

**“Guerreiro Francisco David c/Aguas Naturales S.R.L. y otros/Despido”. Cámara
Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II**

Carrera: Abogacía

Alumno: Tripodi, Mariano Sebastián

Legajo: VABG81551

D.N.I N° 33.155.242

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. futuro y presente del derecho del Trabajo

Módulo de cursado: Modulo 4

Tutor de la Materia: Caramazza, María Lorena

Fecha de entrega: 14/11/2021

Sumario: I. Introducción – II. Plataforma fáctica e historia Procesal y resolución del tribunal – III. Análisis de la ratio Decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales –V. Postura del Autor–VI. Conclusión – VII. Referencias Bibliográficas

I. Introducción

El fraude laboral que comete un empleador al contratar bajo la forma de socio empleado sea que ya esté inscripto en el monotributo o lo haga inscribir con dicha figura, cuando en realidad es un empleado en relación de dependencia, es una modalidad muy común actualmente, y que adquiere gran relevancia. El principal derecho que se viola cuando se cometen estos actos de mala fe, es el derecho del trabajo y de la seguridad social, contemplado en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. En el mismo se menciona que el trabajador gozará de la protección de las leyes, haciendo referencia al resguardo de la persona más vulnerable en una relación laboral, el empleado. La pasividad de este último surge porque ante la amenaza de ver coartada la posibilidad laboral, acepta tales desventajosas condiciones, lo que motiva el aprovechamiento fraudulento por parte del empleador.

En el fallo que se analizara “**Guerreiro, Francisco David c/ Aguas Naturales y otros s/ Despido**”, es de suma relevancia ya que se observa la mencionada problemática. Esto es que el empleador, actuando de mala fe, y vulnerando normas jurídicas de orden público, mediante el fraude, busca encubrir una relación laboral en dependencia, bajo una figura como lo es la del socio empleado. Esto se traduce como una forma de simulación tendiente a evitar el cumplimiento de normas imperativas sin tener sanciones, creando un “velo” con el fin de ocultar una relación laboral bajo otro tipo de contratos de carácter civil o comercial, los cuales no son alcanzados por grandes sanciones de la ley laboral.

Que, por otro lado, dicho argumento esta sostenido en el artículo 142 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual reza que se sanciona con nulidad el fraude laboral, al consignar que los contratos son nulos si las partes actuaron con simulación o fraude, generando la afectación del principio de supremacía de la realidad.

Como se observa, esta temática se enmarca en el ámbito del derecho laboral, el cual elabora una serie de principios que buscan proteger la parte más débil de la relación

entablada, es decir el trabajador; como una manera de acortar la brecha existente entre empleador, quien posee recursos suficientes que le permiten imponer condiciones, y el empleado, quien acepta tales condiciones.

En el fallo analizado se presenta un problema de prueba, el cual se manifiesta en la omisión por parte del ad quem de considerar extremos probatorios relevantes a la hora de establecer si la presunción del artículo 23 de la ley 20.744 fue desvirtuada o no. Según las pruebas arrimadas al proceso, así como también, diversas circunstancias probatorias dan cuenta de la existencia del vínculo laboral y que se trata de una típica prestación de servicios encubierta.

Justifica esta afirmación, lo expuesto por (Moeremans, 2015), ya que el mismo define a este tipo de contratos como un negocio jurídico que tiene como prestación característica o nuclear la sujeción a instrucciones o directivas que se le impartan a una persona para el desarrollo de una actividad específica, y que puede ser oneroso directa o indirectamente o gratuito. Que, por otro lado, en consonancia con el mencionado autor, (Grisolía, 2011) afirma que la figura del socio empleado se utiliza con frecuencia para encubrir una relación laboral, a los fines de eludir las obligaciones derivadas de la Ley de Contrato de Trabajo. Esto es lo que se denomina fraude o simulación laboral.

En este trabajo se realizará un recuento de la plataforma fáctica e historia procesal, para luego abordar la ratio decidendi de la sentencia analizándola desde el problema jurídico detectado. Luego de ello se realizará un análisis doctrinario y jurisprudencial del fallo analizado de manera que ello sirva para tomar una postura objetiva respecto al decisorio del tribunal en el fallo sujeto a análisis

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Aguas Naturales S.R.L. es una empresa dedicada a la producción de bebidas saborizadas y afines, cuya materia prima es el agua en sí misma. El trabajo de generaciones, hizo de esta empresa, una empresa líder ya que lograron desarrollar, luego de numerosas investigaciones, un tratamiento de purificación adicional llamado microfiltración.

Tal fue el éxito de este descubrimiento que, la empresa inicio un proceso de expansión en cuanto a incremento del personal y, a su vez, adquirió sus propios laboratorios donde al día de hoy continúan investigando bajo rigurosos controles químicos y biológicos las posibles mejoras de sabores para sus propios productos.

En base a lo expuesto, El Sr. Guerreiro David, quien supo ser socio empleado de la empresa Aguas Naturales S.R.L. se ve motivado a entablar una demanda por despido en el Tribunal de Superintendencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, así como también y, en calidad de socios gerentes, contra Alfino Miguel y Alfino Cesira. El mismo argumenta tal despido fundado en que en el mes de diciembre del año 2010, trabajando para la codemandada empresa mencionada ut supra, el actor obtuvo el beneficio jubilatorio, pero siguió trabajando para la misma sin registración alguna hasta el mes de febrero de 2015 donde se le niegan tareas. Además, de la prueba deducida por las partes, se constata la vulneración del artículo 14 bis de la Carta Magna, así como también, torna operativa la presunción del artículo 23 de la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.

Ante los hechos expuestos, el Tribunal mencionado ut supra falla a favor del actor basando su argumento en que, si bien la sociedad demandada se encuentra declarada en rebeldía, el codemandado Miguel Alfino contesta la demanda negando todas las pretensiones del actor. Esto es en base a que el Tribunal procede a analizar la normativa del Art. 715 del Código Civil y agrega que cada deudor puede oponer a la acción de sus acreedores, todas las excepciones y personales a todos los codeudores, pero no las que sean a los demás deudores. En consonancia con lo expuesto agrega que el litisconsorcio necesario implica la existencia de una sola pretensión con pluralidad de sujetos eventualmente legitimados, lo que produce diversas consecuencias respecto de los actos procesales cumplidos por cada uno de ellos; así las defensas opuestas por uno de los litisconsortes, sea que se funden en hechos comunes o individuales, favorecen a los demás.

De lo expuesto se deduce que, cuando se reclama a varios presuntos codeudores solidarios el cumplimiento de las mismas obligaciones, las defensas opuestas por uno de los litisconsortes pasivos favorecen a los restantes, a pesar de que algunos de éstos hayan incurrido en estado de rebeldía.

Que por otro lado y en relación a la carga probatoria, el Tribunal aduce que, frente a la negativa del litisconsorte en cuanto al reconocimiento de la relación laboral, conforme el Ordenamiento Procesal, le correspondía al actor probar la misma, hecho que consideran probado bastantemente de lo expuesto en las testimoniales aportadas.

Además, agregan que los testimonios expuestos, no fueron desvirtuados por la demandada en la oportuna etapa, por lo que el tribunal concluye que, si bien el actor fue identificado como gerente, lo era en relación a un contexto jerárquico empresarial, pero el mismo no se encontraba a cargo de la administración de la sociedad demandada.

Contra tal decisorio, la parte demandada, Miguel Alfino, deduce recurso de apelación en la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En razón de dictar sentencia definitiva, el Magistrado Pirolo expone que, en relación a los agravios del demandado Alfino respecto de la presunción del contrato de trabajo por parte de la Juez a quo, a este le asiste la razón. El magistrado funda tal argumento en que correspondía al accionante acreditar los extremos invocados en la demanda con relación ambos codemandados, respecto de la pretendida relación laboral que habría mantenido con Aguas Naturales SRL y, a través de ese supuesto vínculo, la relación que habría mantenido con el restante codemandado.

De las pruebas expuestas se vislumbra que la totalidad de los hechos en los que se fundamenta la pretensión fue objeto de concreta negación por uno de los litisconsortes pasivos; y como los hechos que darían origen a las distintas obligaciones que se entienden exigible a los codemandados en forma solidaria son los mismos, es contrario a la lógica tenerlos por existentes respecto a uno y no respecto al otro posible deudor de idéntica obligación.

Por otro lado, en relación a la carga probatoria por parte del actor, la cual culmina en que se tenga por fehaciente una relación laboral para con la demandada, el Magistrado esta de acuerdo con lo analizado y valorado por la Juez *a quo*. Sin embargo, el mismo agrega que el actor aduce haberse desempeñado como socio y gerente de la empresa demandada, invocando el Art. 27 de la Ley de Contratos de Trabajo, denotando que el mismo imprime el desempeño bajo la sujeción de ordenes o directivas que se impartan.

En consonancia con lo expuesto y, en relación al análisis valorativo de los testimonios aportados, el Juez agrega que los componentes del órgano que expresa la voluntad societaria, en tanto participen de la toma de decisiones, incluso prestando servicios, no pueden ser considerados empleados. Esto es en consonancia con Grisolia (2017), quien establece que el integrante de una sociedad será considerado trabajador dependiente de ella cuando le dedique toda o parte principal de su actividad, en forma personal y habitual, mediando la sujeción a las instrucciones o directivas. Es decir que, lo que importa para ser considerado trabajador dependiente es la sujeción técnica y jurídica del ente colectivo.

Por otro lado, en relación a la prueba dirigida a la IGJ, se desprende que el actor fue nombrado socio gerente, aceptando el cargo conferido en la empresa hoy demandada. Tal es así que, de la prueba informativa analizada y evocando la doctrina de la sana crítica racional en cuanto a la prueba testimonial, el Juez Pirolo concluye que el actor actuaba inequívocamente como dueño. Esto es, impartiendo órdenes a los empleados y aportando capital a la sociedad, por lo que no trabajó bajo sujeción a órdenes que pudieron habersele impartido, sino todo lo contrario.

Por los motivos expuestos y contando con la adhesión del voto del Dr. Pesino, el Tribunal de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se pronuncia y ordena revocar la sentencia de grado de la instancia anterior, rechazando la demanda en todas sus partes y dejar sin efecto la regulación de honorarios impuestos en la instancia anterior y dictarlos conforme arreglo de esta nueva instancia.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Para así fundar su decisorio, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo evoca el precedente “Geodatos SRL”, mediante los cuales se discute, en relación al socio convertido en trabajador dependiente que, no es la simple prestación personal de actividades en favor de la sociedad lo que convierte al socio en trabajador dependiente, ya que sería ilógico pensar que la entidad puede desenvolverse sin la participación de los sujetos que la integran, sino que, al tal fin, resulta indispensable que éste se encuentre sujeto a la dependencia técnica y jurídica del ente colectivo. De esto se desprende que, quien invoque un despido bajo la figura de socio empleado, debe mostrar verosímilmente

que realizaba una actividad sujeta a ordenes impartidas, para así comprobar la relación de subordinación.

Por otro lado, la Cámara agrega que, en concordancia con la valoración de la Juez *a quo*, aunque el actor pudo demostrar verosímilmente la existencia de un contrato de trabajo para con la demandada conforme el art. 377 del CPCCN, más aun teniendo en cuenta que la demandada pudiendo desvirtuar la prueba testimonial en la instancia oportuna, no lo hizo, los Magistrados de Cámara consideran que el mismo no acredita los extremos mencionados *ut supra*.

A su vez, de sus afirmaciones, desprende que la Juez *a quo*, no considero ciertos elementos valorativos acerca de si el despido procede o no en relación a la figura del socio empleado, sino que omitió totalmente la valoración acerca de los hechos expuestos por la demandada, así como también hizo caso omiso acerca del alcance normativo de la figura del socio empleado. Esto es, teniendo en cuenta que media un litisconsorte pasivo en relación a las obligaciones exigibles a los codemandados.

Por otra parte, respecto al problema jurídico de tipo probatorio, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo entiende que es menester revisar los alcances de la tutela que emerge del art. 831 del C.C. y C.N frente a las defensas oponibles a los acreedores, para así poder dar solución al mismo.

Entiende la Cámara que el citado artículo que no cabe duda de que cuando se reclama a varios presuntos codeudores solidarios el cumplimiento de las mismas obligaciones, las defensas opuestas por uno de los litisconsortes pasivos favorecen a los restantes, a pesar de que alguno de éstos haya incurrido en estado de rebeldía. Además, en base a lo expuesto agrega que, habiendo negado los hechos la demandada, no se torna operativa la presunción del artículo 71 de la LO. Esto es la presunción proyectada sobre hechos que no han sido expresamente invocados.

Por último, en relación a la figura invocada por el actor del Art. 27 de la Ley de Contratos de Trabajo, esto es haber invocado ser socio gerente, los Jueces de Cámara aducen que la misma es improcedente en consonancia con lo expuesto, es decir que no se acredita la sujeción a instrucciones o directivas por parte del actor.

Por todo ello, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo aplica la normativa expuesta y revoca la sentencia apelada, rechazando la demanda en todas sus partes y dejando sin efecto los honorarios causados en la etapa anterior, mandando a que se dicten conforme arreglo de instancia superior.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

Luego de analizar el fallo, el problema jurídico devenido es de carácter probatorio, frente a la no aplicación por parte del *ad quem* del principio *in dubio pro persona*, más aun teniendo en cuenta que la Cámara de Apelaciones no tiene en análisis si la presunción del art. 23 de la ley 20.744 fue desvirtuada o no. Esto, además de ser contrario a la ley laboral, también lo es respecto de los derechos protectorios del trabajador esbozados en la Carta Magna en su artículo 14 bis. 23 de la ley 20.744 fue desvirtuada o no.

De lo expuesto y, abordando la carga procesal como deber probatorio, Cisneros (2000) entiende que, si una de las partes está en inferioridad fáctica de probar, la ley establece incentivos cuya finalidad es lograr la igualdad entre las partes. Este incentivo es la carga que se impone a una de las partes, de modo que, sin obligarla, se le dice que si no la cumple perderá el beneficio. Así, la carga probatoria alienta a una de las partes a armar al proceso una prueba que normalmente tiene en su poder o a su alcance. Es menester mencionar que el incumplimiento de esa carga acarrea la pérdida del beneficio, esto es, considerar el hecho como no probado.

De esto surge al decir de Ackerman (2010), que el empleador no puede invocar el ejercicio de sus naturales facultades rescisorias si el acto tiene por fin último el encubrimiento laboral. Esta incompatibilidad se reforzó cuando el trabajador fue dejado sin tareas por motivos desconocidos y, al iniciar el intercambio telegráfico solicitando el cobro de indemnización, así como también su registración pertinente en AFIP, su empleadora responde negando la relación laboral. Relación laboral que se tiene acreditada al no ser desvirtuada por parte de la empleadora, vulnerando así, los derechos del trabajador tutelados en la Carta Magna.

En el marco de búsqueda de jurisprudencia, se encuentra la causa “Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”. En la misma, la Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar al recurso de amparo interpuesto por la actora, Silvia

Pellicori en razón de despido por motivos de discriminación. Cabe aclarar que, dicha jurisprudencia no solo es considerado un precedente emblema en torno a cuestiones discriminatorias, las cuales no hacen al análisis del presente trabajo, sino que además sientan un precedente menos conocido, pero no por eso menos apropiado en lo relativo a la cuestión procesal probatoria.

Para esto, el Supremo Tribunal esgrime, en relación al deber de carga probatoria, que los medios procesales destinados a la protección y, en su caso, a la reparación de los derechos y libertades humanos, se erige como uno de los capítulos fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, impulsada por dos datos elementales: por un lado, que la existencia de estas garantías constituye uno de los “pilares básicos” del Estado de Derecho en una sociedad democrática, pero que, por el otro, no basta con que los recursos existan formalmente, sino es preciso que sean efectivos, es decir, se debe brindar a la persona la posibilidad real de interponer una acción judicial que permita alcanzar, en su caso, la protección jurídica requerida.

Además, advierte que los órganos internacionales de protección de los derechos humanos con competencia en tratados de derecho laboral de jerarquía constitucional, habían coincidido en una comprobación realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las presuntas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. Así lo acreditaban los antecedentes del Comité contra la Discriminación Racial, el Comité de Derechos Humanos y el Comité de la OIT, entre otros.

De lo expuesto se deduce que la aplicabilidad de esas doctrinas a los fines de interpretar la figura del socio empleado se vuelve imperiosa, por cuanto esa no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 de la Constitución Nacional, sino que, además, debe ser entendida como un reflejo de la exigencia internacional de realizar por parte de los Estados, acciones positivas tendientes a evitar la discriminación en todas sus aristas. De esta manera, lo expuesto, también alcanza a la “interpretación” que de aquélla hagan los tribunales. Tal es así que, la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio a nivel laboral, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste

tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación o encubrimiento laboral.

V. Postura del autor

El fallo en análisis es un precedente fundamental a nivel Nacional, ya que se demostró que muchas veces el formalismo con el que se interpreta la ley, resulta causante de un perjuicio tutelado en diversas leyes, así como también en la Constitución Nacional, como lo son los tan preciados derechos del trabajador.

Por otro lado, este autor no adhiere al criterio general utilizado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, ya que la misma debido a un exceso de rigor formal manifiesto, muestra en la totalidad de su argumento un excelso desdén por el ordenamiento laboral. Esto es iniciando con la falta de comprobación respecto de la presunción del art. 23 de la LCT mencionada *ut supra*, pasando en medio por alto garantías tales como la del art. 14 bis de la Carta Magna, así como también del art. 16 de la misma, para finalizar directamente y, teniendo en cuenta probada la relación laboral, bastamente por alto el más importante de los principios que rige el fuero laboral, siendo este el Principio *in dubio pro operario*.

Esto está relacionado directamente con la incidencia en derechos colectivos, y en tal caso es que se debe priorizar el principio *in dubio pro operario* así como también el principio *in dubio pro persona*, debiendo el juez priorizar la tutela de los mencionados derechos protectorios. Sin embargo, los magistrados en materia laboral, muchas veces omiten cierto deber, el cual debería ejercerse con mayor intensidad cuando los derechos laborales se cruzan directamente con un deterioro que impacta negativamente en las garantías constitucionales, entendiéndose este autor que los derechos laborales, están consagrados en la Carta Magna.

Queda así claramente acentuado el desdén en el rol de protección de los Magistrados en razón de la tutela de los derechos laborales. No obstante, se puede apreciar el trabajo que falta por realizar en torno a conseguir una efectiva tutela judicial, que sea realmente de carácter preventivo, ya que no se provee del verdadero sentido de justicia.

A modo de cierre, sería de gran acierto destacar que el presente fallo, es de utilidad no solo para guiar a los juristas nacionales, sino que también es importante en la búsqueda

del perfeccionamiento del derecho laboral, ya que no solamente el mismo constituye un aporte desde el derecho de fondo, sino que también desde el derecho de forma.

VI. Conclusión

En el fallo analizado, La Cámara de Apelaciones del Trabajo ha interpretado la figura del socio empleado en relación a la diversa normativa expuesta, sopesando las diferentes variables posibles a fin de concertar una opción que no se presente como una mera reparación económica tarifada de antemano y agravada en el caso puntual.

Cabe destacar que, ante un hecho de encubrimiento laboral, dos partes son las que interactúan. Por un lado, el sujeto encubridor, y por el otro, el damnificado. En tal sentido, el mero efecto del resarcimiento pecuniario a favor del discriminado, en primer término, no necesariamente significa la reparación del daño producido, puesto que esta lógica de entendimiento puede desvirtuar el valor ontológico de la norma constitucional que en definitiva da sustento a la prohibición del cercenamiento de derechos laborales; y, en segundo término, que en modo alguno implica *per se* una sanción en contra de quien ha cometido el acto discriminatorio.

Por otro lado, este autor entiende en relación al aspecto probatorio que, si bien el accionar de los magistrados no es correcto, no se debe omitir que el principio de autorresponsabilidad de las partes del proceso, otorga el mismo valor de convicción a las actitudes omisivas que a la misma manifestación positiva de voluntad, siendo interesante destacar que en variadas ocasiones estas cuestiones solo conducen a dilatar el desarrollo del proceso.

A modo de cierre, cabe resaltar que las indemnizaciones por despido incausado resultan consecuencias coyunturales e ineludibles, toda vez que habiéndose padecido un acto de tal magnitud y, más aún habiendo probado tales extremos, hay una víctima y ésta debe ser resarcida íntegramente. Pero ello no significa desatender que la finalidad de la medida debería ser, por un lado, que no se produzca un nuevo acto de encubrimiento laboral bajo ciertas figuras legales, y por otro, que la víctima disponga de un medio idóneo para ejercitar su derecho reconocido por el ordenamiento jurídico.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

Ackerman, M. (2010). *Tratado de derecho del trabajo*. Bs. As: Rubinzal

Cisneros, M. (2000). *derecho del trabajo*. México: Oxford

Grisolia, J. (2017). *Manual de Derecho Laboral*. Bs. As: Abeledo Perrot

Grisolia, J. (2011). *Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 3° Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.

Moeremans, D. (2015). *Contrato de Obra y de Servicios en el Código Civil y Comercial*. Ed. La Ley. Buenos Aires

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (1 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación. [Ley 26.944 de 2014]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (20 de septiembre de 1967). Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. [Ley 17.454 de 1967]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976). Régimen de contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1976]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (3 de agosto de 1988). Actos discriminatorios. [Ley 23.592 de 1988]

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (7 de junio de 2019). Guerreiro Francisco David c/Aguas Naturales S.R.L. y otros/Despido”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15 de noviembre de 2011). ACCION DE AMPARO - Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal