

## Vinculación laboral entre Gerentes y la Sociedad de Responsabilidad Limitada

### *Análisis del órgano administrador y representante de las Sociedades de Responsabilidad Limitada*

Melania Liva Hessel

La Sociedad de Responsabilidad Limitada -en adelante SRL- es uno de los tipos propuestos por la Ley N° 19.550 para la constitución de sociedades. Desde antiguo se ha señalado que la susodicha combina elementos tanto de las sociedades de capital, como de las de personas. Siendo pensada para organizaciones pequeñas o de familia, caracterizada por ser flexible y sencilla en comparación con las Sociedades Anónimas, pero con el beneficio de la limitación de responsabilidad, al que no se accede con los demás tipos societarios.

La Ley de Sociedades Comerciales -LSC- contiene una sección específica para las SRL; en la que, entre otras cosas, se impone la creación de órganos sociales a quien desee constituirlos. Los dos principales son: a) La gerencia, como órgano de administración y representación; b) La asamblea de socios, como órgano de gobierno. Y por último, se establece como optativo un órgano de fiscalización.

En este escueto análisis trataré de señalar las cuestiones más importantes en lo que hace al gerente de las SRL, a fin de poder concluir si dicho cargo es o no compatible con el trabajo en relación de dependencia.

En cuanto a la gerencia, el art. 157 de la LSC dispone que “la administración y representación de la sociedad corresponde a uno o más gerentes, socios o no”. Así, Martorell[1] nos señala la “condición de órgano necesario que reviste (...), por ser aquel por el cual se manifiesta la voluntad de la sociedad”, coincido con el autor en que es un requisito esencial tipificante de las SRL por lo que su inexistencia en el contrato social acarrearía una nulidad absoluta.

La falta de uniformidad de jurisprudencia y doctrina sobre la naturaleza jurídica del cargo de gerente, nos lleva a analizar la “Teoría del Órgano” -receptada por la LSC-, que estima a la persona jurídica como un ser con plena capacidad de obrar, que actúa por medio de sus miembros u órganos, cuyos actos se consideran hechos por la propia persona jurídica[2]. Por lo tanto, la gerencia, como órgano, es una parte funcional de la estructura societaria siendo completamente necesaria para su actuación. Lo que me lleva a afirmar que, siguiendo la línea de pensamiento de Martorell, sin gerente el órgano no existe, ya que fácticamente es incapaz de obrar sin la voluntad del sujeto actuante. Por lo que para este autor, en orden a la esencialidad de la figura del gerente, no cabría reconocer una relación contractual y mucho menos regida por la legislación laboral.

Hay otros autores que califican a la relación como contractual, dentro de los cuales la mayoría adopta la figura de la locación de servicio para instrumentarla. Así, Verón[3] aclarando que es aconsejable persistir en la búsqueda de una figura jurídica más apropiada, la caracteriza como “un peculiar contrato de locación de servicios, pues es un funcionario social (sin relación de dependencia) integrativo de un órgano con atribuciones y funciones propias, sujeto, en su caso, al control de la sindicatura o del consejo de vigilancia,

sometido disciplinariamente a la asamblea o reunión de socios, con derecho a percibir una remuneración, y sujeto también a un régimen específico de responsabilidad”.

Sin embargo, es conocida la posición de la doctrina y jurisprudencia laboral de juzgar a casi uniformemente a toda locación de servicio como relación laboral, por tanto, Martorell[4] juzga peligroso recurrir a esta figura jurídica para encuadrar al vínculo gerente-sociedad.

Existen otras posiciones más extremas, que consideran al gerente siempre como un empleado en relación de dependencia hacia la compañía. A ello se refiere Polak[5] al encausar el avance del derecho del trabajo en el fenómeno de la modernización de la economía. Igualmente, la opinión mayoritaria se centra en que los gerentes deben tributar como autónomos, por lo tanto se presume que no existe un contrato de trabajo, justamente por no darse la nota característica de dependencia del mismo. Criterio que se considera uniforme en nuestro país es el de considerar a la subordinación como elemento tipificante de la relación laboral, no pudiendo configurar una relación de trabajo por el solo hecho de realizar tareas administrativas y tener derecho a una contraprestación por ello[6].

Una de las teorías que considero interesante es la expuesta por Alfredo Sierra Herrero[7] que, citando a Minervini, nos dice que se afirma que entre el gerente y la sociedad hay una vinculación contractual, concibiéndose esta relación como un contrato innominado de administración. Y luego, citando a Polo, explica que la relación contractual de la relación existente el órgano en cuestión y los sujetos físicos que lo integran no importa negarle su calidad de órgano. Sino que explica el fenómeno desde una perspectiva estructural, considerando a los administradores como órgano de la sociedad, y desde una perspectiva funcional, en la que nada impide que entre los titulares del órgano en cuestión y la persona jurídica haya un negocio bilateral. Igualmente, el autor pone de manifiesto las dificultades que resultan de determinar la naturaleza de este contrato y los regímenes jurídicos a través de los cuales debería interpretarse. Lamentablemente, dichas consideraciones exceden este trabajo, aunque en un futuro valdría analizar esta cuestión integrándola con las disposiciones de la Ley de Sociedades.

Independientemente de si consideramos a la relación como contractual o no, cabe aquí hacer un análisis de las incompatibilidades que presenta la naturaleza de órgano social de la gerencia, cuyos integrantes prácticamente se identifican con ella y las reglas a las que están sometidas las relaciones laborales:

I. La renuncia de un gerente de forma intempestiva acarrea para este la responsabilidad ilimitada por los daños y perjuicios causados, ya que la ley obliga a considerar a los intereses del sujeto social por sobre los del particular, en protección a terceros de buena fe[8]. Sin embargo, el trabajador dependiente puede renunciar, mediando o no preaviso, sin mediar mayores responsabilidades que, a lo sumo, omisión de preaviso[9].

II. En cuanto a la remuneración, a los gerentes les son aplicables las normas del art. 261 LSC, por lo que ha llevado a autores como Nissen a afirmar -aunque refiriéndose a los directores de las Sociedades Anónimas, lo creo perfectamente aplicable a las gerencias- que en materia de remuneraciones los directores también asumen el riesgo empresario[10]. Lo cual es completamente incompatible con lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo en materia de remuneraciones, ya que no están atados a la suerte de la empresa.

III. En materia de estabilidad existe un régimen diferente para uno y otro. Así, en cuando a los administradores, puede existir estabilidad si así lo dispusiera el contrato societario, e incluso en caso de que no exista necesariamente deberán concurrir las mayorías necesarias en asamblea para removerlo[11]. Caso contrario, el trabajador en relación de dependencia puede ser removido de su cargo a voluntad del empleador, mediando o no justa causa, en cualquier tiempo, siempre que se pague la indemnización pertinente[12].

IV. Por otro lado, con lo dicho en los puntos anteriores, parece inaplicable la regla “indubio pro operario” propia de la relación de dependencia a los gerentes de una SRL, ya que no sólo que su propio accionar se confunde con el de la sociedad, sino que en virtud del art. 59 LSC están obligados a actuar bajo el estándar de un buen hombre de negocios, debiendo estar plenamente capacitados para la dirección de la compañía, y presumiéndose que, en principio, no están subordinados a ninguna otra autoridad.

V. En cuanto a la responsabilidad de uno u otro régimen, cabe mencionar el agravado régimen que sufre el gerente de una sociedad, debiendo responder incluso ante una negligencia leve y aun mediando buena fe; lo que se ve reflejado en el amplio abanico que brinda la LSC de acciones de responsabilidad contra los administradores[13]. En cambio, el empleado en relación de dependencia no sufre la carga de responsabilidades especiales incurriendo en ella solo mediando dolo o culpa grave[14].

VI. Además, se destaca que en caso de someter la relación del administrador a la ley de contrato de trabajo y a la subordinación a la Asamblea, se abre la puerta para que los administradores infieles pretendan eximirse de responsabilidad invocando obediencias debidas[15], hiriendo a la legislación societaria de sobremanera, y dejando de lado los preceptos de la lógica y la práctica mercantil.

VII. Uno de los fundamentos más importantes para aplicar la protección de la legislación laboral a los trabajadores es que se encuentran en posición menos favorable que su empleador. En este caso, afirma Martorell[16] que la parte débil en estos casos es la misma compañía, asimilando a la sociedad a un incapaz absoluto cuyo tutor es el gerente. Y en caso de que se este a favor de un gerente desleal no solo se estaría en contra de los intereses sociales, sino además de los verdaderos trabajadores en relación de dependencia con los que cuenta la misma.

VIII. Finalmente, y aunque pueden existir más incompatibilidades, se destaca que, en general, no se cumplen las notas características de la relación de dependencia, y aunque así fuera, no son producto de una orden patronal sino de la propia voluntad del sujeto[17].

La problemática del tema en cuestión surge acerca de la incompatibilidad de la relación de dependencia a aquellos sujetos que están en cabeza de la sociedad, y tienen la potestad de decidir por ella, por lo tanto podríamos decir que la relación gerente - sociedad encuentra su fundamento en la propia organización societaria y le es aplicable su ordenamiento. En cuanto a persona que circunstancialmente ocupa el cargo, las potestades de las que está dotado provienen directamente de la ley[18] y del contrato social, ya que fácticamente sería imposible que surjan del propio órgano al que está representando.

Lo dicho anteriormente nos lleva a afirmar que, en principio, la naturaleza del contrato de trabajo individual no es compatible con la particular naturaleza cargo gerencial, como

administrador y representante de la sociedad, que viene a ser la cara visible y dirigente de la empresa. Pero teniendo en cuenta las modalidades que puede adoptar la gerencia - unipersonal o pluripersonal-, y dependiendo del caso concreto, ya que es poco probable que se dé una relación de subordinación en las sociedades de pequeña y mediana envergadura - al igual que sucede con las sociedades anónimas cerradas o de familia-, en la práctica existen sociedades que por su estructura recurren a un organigrama más complejo que para la generalidad, en el que debería primar la realidad del derecho laboral en casos en que verdaderamente se den las notas típicas de esta relación, por pertenecer al orden público.

## **Bibliografía**

Ernesto E. Martorell, *Sociedades de Responsabilidad Limitada*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Depalma, 1989, 472 pp.

Alfredo Sierra Herrero. *Administradores de Sociedades Mercantiles y Altos Directivos Laborales*, España, Editorial Aranzadi SA, 2008, 305 pp.

Alberto Víctor Verón. *Ley de Sociedades Comerciales Comentada*. Buenos Aires, Argentina. Editorial La Ley. 2010. Primera Edición, 976 pp.

Federico Gabriel Polak. *Sociedad de Responsabilidad Limitada. En General y su tratamiento en particular para las PyMEs y el Mercosur*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma, 1999, 374 pp.

Jorge Osvaldo Zunino, *Régimen de Sociedades Comerciales. Ley 19.550*, Buenos Aires Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 23ª Edición, 2011, 699 pp.

Ricardo Augusto Nissen, *Panorama Actual de Derecho Societario*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Ad-Hoc, 2000, 396 pp.

Ley de Contrato de Trabajo.

Ley de Sociedades Comerciales.

---

[1] Ernesto E. Martorell, *Sociedades de Responsabilidad Limitada*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Depalma, 1989, p.217.

[2] Alfredo Sierra Herrero. *Administradores de Sociedades Mercantiles y Altos Directivos Laborales*, España, Editorial Aranzadi SA, 2008, p.76.

[3] Alberto Víctor Verón. *Ley de Sociedades Comerciales Comentada*. Buenos Aires, Argentina. Editorial La Ley. 2010. Primera Edición, p. 410.

[4] Eduardo E. Martorell, op. cit., p.249.

- [5] Federico Gabriel Polak. Sociedad de Responsabilidad Limitada. En General y su tratamiento en particular para las PyMEs y el Mercosur, Buenos Aires, Argentina, Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma, 1999, p.170
- [6]Ibid., p. 170. Con cita a Perciavalle, M.L., Directores y Socios. Aspectos Remuneratorios y previsionales, Errepar, Buenos Aires, 1997, ps. 83 y ss.
- [7]Op. cit., ps. 77 y ss.
- [8] Jorge Osvaldo Zunino, Régimen de Sociedades Comerciales. Ley 19.550, Buenos Aires Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 23ª Edición, 2011. Comentario art. 130 p. 172
- [9] Art. 240 Ley de Contrato de Trabajo.
- [10] Ricardo Augusto Nissen, Panorama Actual de Derecho Societario, Buenos Aires, Argentina, Editorial Ad-Hoc, 2000, p.268 en comentario al caso “Rivierre de Pietranera”.
- [11] Arts. 157, 160 y 129 Ley de Sociedades Comerciales.
- [12] Art. 245 Ley de Contrato de Trabajo.
- [13] Arts. 276, 278 y 279 Ley de Sociedades Comerciales.
- [14] Alberto Víctor Verón, op. cit., p. 408.
- [15] Ernesto E. Martorell, op. cit., p.246.
- [16] Ibidem., p.250.
- [17] Idem. Supra.
- [18] Art.157 Ley de Sociedades Comerciales.