

XXXIV SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRACTICA  
PROFESIONAL

*“Por la actualización permanente y continua de práctica profesional en búsqueda de la excelencia  
educativa”*

Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales - Universidad Nacional de Salta  
(U.N.S.)

Salta – 28 y 29 de septiembre 2012

**TRABAJO INDEPENDIENTE**  
**RETRIBUCIONES Y ENCUADRE PREVISIONAL**  
**(en el Derecho Argentino)**

Autor: Prof. Mgter. C.P.N. Gerardo Darío Canales

Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo (U.N.Cu.).

Delegación San Rafael (Mendoza).

Correo electrónico: [contgerardocanales@hotmail.com](mailto:contgerardocanales@hotmail.com)

A modo de presentación y resumen:

El trabajo en relación de dependencia y el trabajo independiente o autónomo, constituyen en nuestro derecho positivo, dos caras de una misma moneda. De hecho no es posible definir a uno sin hacer mención al otro.

Sin embargo en un contexto económico globalizado, el trabajo en relación de dependencia tal como lo conocimos durante el siglo XX, tiende a ser reemplazado por nuevas formas de contratación donde el vínculo de subordinación, cede su paso a una necesaria “empleabilidad” (capacidad para generar mi propio empleo).

¿Podrá nuestro anticuado marco jurídico sobre la materia, responder a la nueva realidad económica? Nada más oportuno, en este sentido que recordar un viejo principio tributario:

“Para determinar la verdadera naturaleza del hecho imponible se atenderá a los actos, situaciones y relaciones económicas que efectivamente realicen, persigan o establezcan los contribuyentes”

En el presente trabajo se ha intentado sintetizar en pocas páginas, la contradictoria interpretación doctrinaria, jurisprudencial y de organismos a cargo de la función de policía, sobre la materia.

## **1. Trabajo independiente o autónomo: Características**

Los diccionarios jurídicos, contables y económicos<sup>1</sup> coinciden en definir al trabajo independiente o autónomo, como aquel que no se realiza en relación de dependencia. Sin embargo la peor forma de definir algo, es por lo que no es, máxime cuando esto último, se encuentra difusamente conceptualizado y desde el punto de vista legal-jurisprudencial hay controversia sobre su verdadera configuración. No obstante, son importantes los pronunciamientos de la doctrina sobre la caracterización del trabajo Independiente. Entre los más destacados se pueden enunciar:

---

<sup>1</sup> O. GRECO, “Diccionario Contable Básico” – Valletta Ediciones – Bs. As. 1998.  
DE LA VEGA, Julio Cesar. “Diccionario Consultor de Economía” – Edic. Delma – Bs. As. 1991.

- 1) Trabajador independiente o autónomo es quien desempeña una actividad laboral, asumiendo el riesgo económico de su propia empresa. Esta ajustada definición excluye de por sí, una relación de dependencia, elemento que caracteriza a quienes se encuentran subordinados a la dirección del titular de un emprendimiento<sup>2</sup>.
- 2) El trabajador autónomo es el que ejerce su actividad sin sujeción a directivas emanadas del poder disciplinario de un empleador, con sus propias pautas laborales autorreguladas y con la asunción de los riesgos que deriven de aquella<sup>3</sup>.
- 3) Las diferencias entre el contrato de trabajo (en relación de dependencia) y el de locación de obra o servicios (de trabajo independiente) son notables y nos ayudan a analizar el perfil del trabajo independiente o autónomo. Así en ambos el locador ejecuta un trabajo y el locatario paga por ese trabajo un precio o retribución.
- 4) En la locación de servicios el trabajo se ejecuta en forma autónoma, sin sujetarse a las órdenes de quien lo encargó y el precio se paga por obra terminada, no interesa el tiempo que dure sino el resultado final.
- 5) En el contrato de trabajo el mismo se ejecuta en forma subordinada, es decir, bajo la dirección y vigilancia de un empleador (o locatario) y la retribución generalmente es proporcional al tiempo, sin que este último carácter sea absoluto ya que puede fijarse en proporción al trabajo realizado.
- 6) El contrato de trabajo en relación de dependencia solo comprende la actividad profesional del trabajador, corriendo todos los riesgos por cuenta del empresario (locador), incluso los aumentos de precios.
- 7) Los contratos de locación de obras o servicios se rigen por el Código Civil (arts. 1643 y concordantes) y el Código de Comercio, mientras que el contrato de trabajo por el Derecho de Trabajo<sup>4</sup>. Por lo tanto, el trabajador autónomo organiza la actividad elegida obedeciendo sus propias directivas sin sujeción a las normas de un contrato de trabajo.

---

<sup>2</sup> FAILEMBOGEN, Indy. "El Trabajador Autónomo – Régimen Previsional" – Edic. Errepar – Bs. As. 2001.

<sup>3</sup> WASSNER, Roberto A. "La Reforma del Sistema Previsional" – Ed. Abeledo Perrot – Bs. As. 1994.

<sup>4</sup> ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo – "Manual de Práctica Laboral" – Ediciones Jurídicas – Bs. As. 2006.

## **2. Relación de dependencia**

A modo de síntesis y siguiendo a la doctrina más destacada podemos definir al trabajador en relación de dependencia, como la persona física que está obligada – normalmente por un contrato de trabajo pero eventualmente por otro acto válidamente constitutivo de la relación de trabajo- a prestar personal y onerosamente servicios bajo la dependencia de otro (art. 25 LCT). En consecuencia se excluye de la condición de trabajador:

- a) si no es persona física;
- b) que no esté obligada a prestar servicios;
- c) o que esté obligado a prestar servicios pero éstos no sean remunerables;
- d) o no se traten de servicios que deban ser prestados bajo la dependencia de otro (subordinación).

Ahora bien cabe aclarar que en nuestro derecho positivo no existe un concepto de relación de dependencia único para el Derecho del Trabajo y para el ámbito de la Seguridad Social. Es decir que puede darse la contradictoria situación por la que una persona sea considerada en relación de dependencia en uno de esos ámbitos y no en el otro.

## **3. Remuneraciones y retribuciones: diferencias y principios**

Según el derecho argentino, dos son las acepciones que pueden darse a la palabra “remuneración”: una según la Ley de Contrato de Trabajo (20744) y otra según la Ley de Jubilaciones y Pensiones (24241).

La ley 20744 define a la remuneración como toda contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios. Ahora bien la ley 24241 de jubilaciones y pensiones, define a remuneraciones como todo ingreso en dinero o en especie (susceptible de apreciación pecuniaria) que percibiera el afiliado en retribución y compensación o con motivo de su actividad personal. Si hiciéramos un análisis comparativo entre ambas encontraríamos importantes y sutiles diferencias:

- a) La definición de la Ley 20744 hace clara referencia al concepto de trabajador y empleador, mientras que en la Ley 24241 a toda “compensación o retribución” que reciba el “afiliado”.
- b) La Ley 20744 presupone la existencia de un contrato de trabajo en sentido estricto, mientras que en la Ley 24241 ese contrato ya se da por finalizado, extinguido (por jubilación) o por lo menos no configurado en forma estricta (trabajo independiente).
- c) Si bien en las dos leyes hay “relación de trabajo”, sólo en la primera se da una “relación de dependencia”, ya que en la segunda, hay una configuración de trabajo en forma independiente, al hablar de ...”compensación o retribución con motivo de la actividad personal”.
- d) En este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia en diversos fallos al decir: *“remuneración es toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como contraprestación del trabajo subordinado”* (C.N.A.T. Sala VI 03/03/77 y en el caso “Bibalba, Amadeo c/Ventura Mar del Plata S.A. del 13/04/83).
- e) Es decir la palabra genérica usada por el derecho argentino pareciera ser la de “remuneración” y esta asume para el legislador dos acepciones no del todo definidas: 1) “remuneración en sentido puro” (para la relación de dependencia, asumiendo los nombres de sueldos o salarios, sueldo anual complementario, vacaciones, adicionales, suplementos o comisiones habituales o similares) y 2) “retribución” (para la percepción de honorarios, comisiones no habituales, gratificaciones no regulares, viáticos y gastos de representación no sujetos a rendición, participación en utilidades, propinas, habilitaciones y similares).
- f) Cuando se comienza a realizar un análisis de los principios de la remuneración<sup>5</sup>, claramente aparece marcarse la diferencia entre remuneración en sentido puro y retribución. Así por ejemplo, el principio de la irrenunciabilidad, dice que es nulo todo acuerdo de partes que suprima o reduzca el derecho del trabajador a percibir como mínimo el salario mínimo, vital y móvil o el sueldo básico determinado por convenios colectivos, según corresponda. Nada de esto es aplicable a las “retribuciones” ya que los honorarios son en la mayoría de los casos establecidos por libre convenio de las partes contratantes.
- g) En principio de la “inembargabilidad” propio de las remuneraciones, establece que son inembargables hasta una suma equivalente al salario mínimo vital,

---

<sup>5</sup> SIRENA, José Luis y DE LUCA, Lorena F. “Remuneraciones e Indemnizaciones: Liquidaciones” – Colección Práctica Laboral – Edic. Errepar – 4ta. Edic. Bs. As. mayo 2003.-

excepto que se trate de deudas alimentarias. Superado dicho importe se establecen distintas proporciones a aplicar (por lo general no superiores al 20%). Para el tema de las retribuciones existen restricciones en cuanto a la embargabilidad sólo para con las de carácter alimentario o derivadas del trabajo personal en relación de dependencia (jubilaciones y pensiones), no así para las restantes (honorarios).

- h) La remuneración puede traducirse en una contraprestación en función de las tareas desarrolladas y los resultados obtenidos por el trabajador, en cambio las retribuciones son fijadas en función de consideraciones ajenas a esta proporcionalidad (tal el caso de los honorarios de los profesionales que muchas veces son establecidos por el prestigio o trayectoria del prestador o el caso de las jubilaciones que toman como base lo recaudado por el estado según un sistema de solidaridad y de reparto).
- i) En cuanto al principio de la intangibilidad, la Ley de Contrato de Trabajo protege al trabajador y determina el salario mínimo, vital y móvil, restringiendo las retenciones a ciertos y determinados casos previamente establecidos (jubilación, obra social y otros similares), mientras que las retribuciones, no tienen ninguna protección en materia de retenciones, salvo las impositivas cuando se superan los mínimos no imponibles de los impuestos que gravan las rentas.
- j) Por último el principio de la incesibilidad establece que las remuneraciones en sentido puro, no pueden ser cedidas a terceros, mientras que nada impide la cesión de las retribuciones (salvo las jubilaciones y pensiones derivadas del trabajo personal)<sup>6</sup>.

#### **4. Encuadramiento Previsional del Trabajo Autónomo**

El trabajo independiente fue regulado y protegido previsionalmente a partir de 1955 con el dictado de la Ley 14397 llamado Régimen de Previsión para Empresarios y Trabajadores Independientes, organizando la Caja Nacional de Jubilaciones para Independientes, Empresario y Profesionales, cubriendo de esta manera el espectro de las personas que desempeñaban actividades “por su cuenta”.

---

<sup>6</sup> CANALES, Gerardo. “Trabajo en Relación de Dependencia – Remuneraciones e Indemnizaciones (en el Derecho Argentino). XXXIV Simposio de Profesores de Práctica Profesional – Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de Salta. Salta. 2012.

El antecedente legal es importante ya que define conceptos que serán utilizados por las leyes posteriores. Así por ejemplo se incluía:

- a) “Empresarios, son las personas físicas que ejerzan habitualmente por sí solas, conjunta o alternativamente con otras, la dirección y/o conducción de cualquier organización lucrativa, ya sea civil, comercial, industrial, rural, extractiva, inmobiliaria y/o financiera, y aunque no percibiera ninguna retribución por esa actividad, y siempre que esta no configure una relación de dependencia.... A estos efectos debe tenerse presente que la empresa supone una organización que la caracteriza como tal, en general, por la prevalencia del capital, por sus fines del lucro y por la utilización de trabajo ajeno, y que el carácter de empresario se determina, entre otras circunstancias, por la no dependencia, habitualidad, aporte de capital, y por la responsabilidad y/o intervención directa en la conducción del negocio”.
- b) “Independientes, quienes desempeñen habitualmente actividades lucrativas por cuenta propia y en forma personal”. La norma aclaraba que los familiares que participasen en la actividad podían no ser considerados dependientes del titular, siempre que no se configuraran los elementos del “empresario”. En este cuerpo legal ya se incorporaba como trabajadores independientes a los conductores de taxis, fleteros o transportistas de carga, y numerosas actividades reproducidas en las tablas actuales.
- c) Los “profesionales” incorporados a regímenes especiales (Dec. Ley 7825/63).

Largo fue el peregrinar hasta que finalmente en la década de 1990 fue sancionada la Ley 24241 que en lo referente al trabajador autónomo, utiliza la enumeración de la Ley 18038 (de la década de 1970) en cuanto a los obligados al régimen previsional (salvo en el caso de los socios, directores de sociedades anónimas, profesionales y otras actividades). Merece destacarse el contenido del art. 156 de la Ley 24241, que posibilita la ultra vigencia de normas de cuerpos legales derogados, siempre que:

**“Las disposiciones de las Leyes 18037 y 18038 y sus complementarias que no se opongan ni sean incompatibles con los de esta ley, continuarán aplicándose supletoriamente en los supuestos no previstos en la presente, de acuerdo con las normas que sobre el particular dictará la autoridad de aplicación”.**

Por esta ventana reglamentaria recobran vigencia algunas disposiciones y creando incertidumbre de saber con precisión la normativa que deba aplicarse en determinadas situaciones.

En el régimen actual establecido por la Ley 24241 (art. 2) se incorpora en forma obligatoria a las personas físicas mayores de 18 años que se detallan en los incisos siguientes:

- a) a los trabajadores en relación de dependencia;
- b) a los trabajadores autónomos.

Con relación al trabajo autónomo, declara obligatoriamente comprendidas a... **“las personas que por sí solas o conjunta o alternativamente con otras, asociadas o no, ejerzan habitualmente en la República alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que estas no configuren una relación de dependencia”**. De la lectura del art.2, se desprenden los siguientes requisitos:

- a) Actividad por sí sola o asociada;
- b) Habitualidad;
- c) Territorialidad;
- d) Ausencia de relación de dependencia.

**a) Actividad por sí sola o asociada:** Con esta expresión se ha intentado incluir en los sujetos obligados (campo gravado o alcanzado por la norma) a todo tipo de actividad laboral considerada autónoma por el legislador: individual o asociada con cualquiera de las sociedades o asociaciones, con las particularidades de prestación establecidas en las normas. A decir de Roberto A. Wassner, al reproducir la fórmula legal usada en la Ley 18038, se perdió la posibilidad de mejorar la redacción, Hubiese sido más prolijo, por ejemplo, que en la referencia a quienes trabajen conjunta o alternativamente con otros en tareas de conducción y dirección, se eliminase la frase “asociados o no” o se aclarase que no importaba si la sociedad era de hecho o de derecho.

**b) Habitualidad:** El término ha generado importantes controversias doctrinales, ya que en ninguna parte de la ley se precisa su alcance y el riesgo subyacente es que se pretenda asignar una significación usada en el derecho tributario. Concretamente, en el Impuesto sobre los Ingresos Brutos (de naturaleza provincial), la habitualidad no se pierde por el hecho de realizar actividades esporádicas o no habituales, es la naturaleza misma de la actividad desarrollada por la persona la que determina su habitualidad (por ej. un productor agropecuario que por razones climáticas sólo produce y vende esporádicamente, es un sujeto pasivo, no obstante las escasas o nulas operaciones realizadas en el año). Es decir en materia impositiva, el “hábito”



está configurado por la repetición de actos, con independencia del lapso de tiempo que medie entre un acto y otro acto. Ahora bien, en materia previsional de autónomo, si una persona desarrollara una actividad en forma esporádica, podría darse de alta y/o baja en atención a los beneficios acordados por la normativa vigente (Dec. 433/94 y concordantes).

**c) Territorialidad:** La consigna general de territorialidad mencionada en el art. 2, es relativa o desvirtuada en la práctica para los trabajadores autónomos. Esto es así, tomando en cuenta las interpretaciones realizadas por el organismo impositivo, que considera obligado previsionalmente al autónomo, cuando sea titular de un emprendimiento resida o no en nuestro país. Ejemplo de esta situación se da cuando el titular de un kiosco en el país resida en el exterior. Una excepción a la regla la constituye el autónomo voluntario ya que en este caso no estaría ligada con una actividad a desempeñar en la República Argentina. Del análisis efectuado, concluimos que el hecho imponible es la titularidad del emprendimiento o la integración de una sociedad, dentro de las pautas legales que deciden esta inclusión.

**d) Ausencia de relación de dependencia:** Finalmente el art. 2, de la Ley 24241, agrega a las condiciones comentadas, este último requisito de inexistencia de un vínculo de dependencia. El tema es particularmente complejo cuando se trata de determinar vínculo laboral entre personas asociadas entre sí. La duda se plantea cuando el socio si bien integra el contrato de sociedad y tiene a su cargo aspectos de dirección de la empresa, que en principio excluiría dependencia, desempeñe tareas administrativas o técnicas en la sociedad, y al ser remunerado, figura en relación de dependencia en los Libros de Sueldos y Jornales.

## **5. Socios y Directores – Encuadre Previsional**

La fórmula de inclusión en el régimen de autónomos (inciso b del art. 2, Ley 24241) de los socios

y Directores de sociedad, se encuentra en el sub-inciso 1) donde expresa que será obligatoria su incorporación cuando se ejerzan alguna de las siguientes actividades: ...**“Dirección, administración o conducción de cualquier empresa, organización, establecimiento o explotación con fines de lucro o sociedad comercial o civil, aunque por esas actividades no obtengan retribución, utilidad o ingreso alguno”**.

Ahora bien, del texto anterior se deduce que cuando se trate de la dirección o administración de un ente u organización sin fines de lucro, y no se perciba ningún tipo de retribución por dichas funciones, no se estaría obligado por el régimen de autónomos (ej. consejeros de Entidades Cooperativas). Pero desde el momento que se asignan honorarios o retribuciones, se caería en el sub-inciso 4 que expresa: **...”cualquier otra actividad lucrativa no comprendida en los apartados precedentes”**.

Aclarado este punto o principio general la Ley 24241 en el art. 2, inc. d, legisla sobre la inclusión de los socios de sociedades en el régimen de relación de dependencia (inc. a), si además prestan alguna actividad remunerada en ella, o en el régimen de autónomos (inc. b). Las normas que delimitan el rumbo al cual deben dirigirse los aportes, está basado en una ecuación matemática, que relaciona el resultado obtenido con el porcentaje de aporte de capital de la sociedad de cada uno de estos socios.

#### **Socios dependientes de la sociedad:**

Es frecuente la prestación de tareas por parte del socio en la empresa que integra, por funciones técnico-administrativas, diferente a su rol de integrante de la sociedad. Esto debe encuadrarse dentro del art. 27 de LCT.

Enfoque Jurisprudencial: La jurisprudencia si bien no ha desconocido la posibilidad de que tal vínculo dependiente exista, ha afirmado que por sobre la percepción de remuneración por la tarea del socio en la sociedad, debe atenderse “el rol dominante y para ello nos es de suma utilidad si pueden o no estar sujetos a órdenes...” (Caso “Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio c/Ernesto Vidal y Cia. SA”, CNA Trabajo, Sala II, 10/2/82).

“Para que el socio pueda ser considerado empleado de la sociedad no es suficiente como aduce el apelante que preste a ella toda su actividad personal y habitual sino que el art. 27 de la ley de contrato de trabajo requiere que lo haga con sujeción a instrucciones o directivas que se le impartan o pudieron impartírsele para el cumplimiento de dicha actividad” (Caso “Vasallo, E. c/Lotta y Vasallo SACIIF” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 6/11/79).

Enfoque societario: El art. 50 de la Ley 19550 establece: "Puede pactarse que los socios efectúen prestaciones accesorias".

Estas prestaciones no integran el capital y

- 1) Tienen que resultar del contrato; se precisará su contenido, duración, modalidad, retribución y sanciones en caso de incumplimiento. Si no resultaren del contrato, se considerarán obligaciones de terceros.
- 2) Deben ser claramente diferenciadas de los aportes.
- 3) No pueden ser en dinero.
- 4) Sólo pueden modificarse de acuerdo con lo convenido o, en su defecto, con la conformidad de los obligados y de la mayoría requerida para la reforma del contrato.

Enfoque Laboral: En opinión de autores laboristas, Valentín Rubio y Graciela M. Piatti, ... "si no se demuestra la sujeción a directivas e instrucciones, no existe contrato de trabajo y la actividad debe considerarse desplegada como socio de la empresa"<sup>7</sup>.

Enfoque Previsional: El tratamiento de estos temas nos lleva tener presente dos normas de la ley 24241: el art. 2, inc. a, que enuncia a las personas que deben incluirse en el sistema como trabajadores dependientes y el art. 2, inc.d) al cual nos remite cuando dice:..."Cuando se trate de socios en relación de dependencia con sociedades, se estará a lo dispuesto en el inc. d".

**"1.1. Los socios de sociedades de cualquier tipo cuya participación en el capital sea igual o superior al porcentaje que resulte de dividir el número 100 por el número total de socios".**

Ejemplo: Si tuviéramos una sociedad con cuatro socios de participación igualitaria, donde el socio aportó \$ 25000 sobre un total de \$ 100000, este socio es considerado mayoritario por ser su participación igual a 4. El razonamiento que debe hacerse es tomar 100 dividido 4 (número total de socios) = 25. El resultado de esta ecuación debe compararse con la participación de cada socio en la sociedad, si da igual, el socio es mayoritario y debe aportar al régimen de autónomos. Si en el mismo caso, el porcentaje de participación en el capital fuere inferior al 25%, este socio es minoritario y de prestar servicios a la sociedad debiera aportar al régimen en relación de dependencia.

---

<sup>7</sup> RUBIO, Valentín y PIATTI, Graciela – "Recursos de la Seguridad Social". Edic. Errepar, Bs. As. 1999.

**Sociedades integradas por familiares:** El art. 2 inc. d, punto 1.4 de la Ley 24241 determina que no se incluirá en el régimen dependiente cualquiera fuera el resultado de la regla cuando se trate de:

**“Los socios de sociedades de cualquier tipo cuando la totalidad de los integrantes estén ligados por un vínculo de parentesco de hasta el segundo grado de consanguinidad y/o de afinidad”.** El criterio adoptado por el legislador cambia con la sola inclusión en el contrato de sociedad de personas no vinculados por el grado de parentesco mencionado en la norma. Esto significa que será obligatorio la inclusión en el régimen de autónomos según el inc. d, apartado 1.1.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Gallo 09/05/1974” estableció que es imposible el vínculo subordinado entre cónyuges que trabajan en igual empresa. Pero también debe tenerse presente que, si en la sociedad figura como socio una persona ajena al parentesco señalado y uno de los cónyuges figura como dependiente, sería aceptado este vínculo laboral.

En un antecedente posterior al dictado de la ley 24241, tuvo oportunidad de expedirse la Cámara Federal de Apelaciones de la Seguridad Social, entendiendo que: “...Para aceptar que los integrantes de un matrimonio revistieron el carácter de dependientes de la sociedad tendría que acreditarse que recibieron órdenes e instrucciones de un organismo superior; lo que resulta imposible si son los únicos componentes del ente societario y tienen a su cargo –en forma conjunta- la administración y gerencia, y por lo tanto, su gestión personal no resulta subordinada”. Caso “Confeciones Juan Jaures SRL c/DNRP Organismo Regional, CNSS, Sala II 07/08/97.

### **Doble Afiliación o Doble Aportación<sup>8</sup>:**

El art. 2 ind. d, punto 2, de la Ley 24241 contribuye acerca de la posibilidad de la posibilidad de una doble aportación del socio en la sociedad, cuando dice: ...”Sin perjuicio de su inclusión en el inc. b) cuando un socio quede incluido obligatoriamente en el inc. a) la sociedad y el socio estarán sujetos a las obligaciones de aportes y contribuciones obligatorios por la proporción de la remuneración y participación en las utilidades que el socio perciba y/o se le acrediten en cuenta, en la medida que exceda el monto que le hubiera correspondido de conformidad con su participación en el capital social”.

---

<sup>8</sup> FAILEMBOGEN, Indy. Op. citada.

**Socios Gerentes de SRL:** La providencia 24/96 en el punto 7 dispone: ...“Respecto de los gerentes –socios o no- corresponde su encasillamiento como autónomo obligatorio debiéndose destacar que si percibe una remuneración por tareas técnico-administrativas, la afiliación al régimen de relación de dependencia, es voluntario” (art. 2, b) 1 y 3 del 2). La jurisprudencia ha dicho sobre este mismo tema:

...”Para sostener que entre la SRL y el socio gerente hay relación de empleo, sería necesario un vínculo de subordinación entre los gerentes respecto de la asamblea o reunión de socios; pero ello, en principio no es así, pues aunque en ciertos casos los gerentes son ejecutores de las resoluciones administrativas por aquellos, desarrollan no obstante una actividad que completa la capacidad de la persona jurídica y que es esencial para su estructura. El gerente que integra el órgano directivo como tal, no está subordinado, y no existiendo subordinación no hay una relación de trabajo en los términos de los arts. 21 y 22 LCT. Al respecto dice Krotoschin que en las sociedades comerciales es patrón, quién apoyado en un título propio de derecho, como estatuto, propiedad o mayoría de cuotas o acciones, está jurídicamente capacitado para ejercer directamente funciones de mando superior, o bien para influir en forma decisiva en el ejercicio de las funciones directivas que se hubieran delegado en otras personas, quien es patrón en este sentido no puede ser dependiente” (Caso La Estancia SRL c/DGI, Cámara Federal de la Seguridad Social, Sala I, 26/11/96)

**Socios de Sociedades Anónimas:** Dada la particularidad de este tipo de sociedades, no existe impedimento legal para que los socios accionarios –que no son directores-no dirigen, administran o conducen, pero reciben remuneración se encuentren incluidos obligatoriamente como dependientes de la sociedad, teniendo en cuenta la modalidad que caracteriza a este tipo de sociedades comerciales. A esto bien podemos llamarle régimen diferenciado establecido por la Ley 24241 (art. 3 inc.a).

**Directores de Sociedad Anónima:** Por interpretación del art. 3 inc. a de la Ley 24241, en la parte que dice: “...Los directores de sociedades anónimas se encuentran obligatoriamente comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones como trabajadores autónomos, según lo establece el art. 2, inc. a) de la norma aludida, cuando realizan tareas técnicas administrativas por las que perciben remuneración”.

Por otro lado la percepción de honorarios superiores al 25% de las ganancias no ha sido interpretada por la jurisprudencia como relación de dependencia, en estos términos: “...Si los directores y síndicos de una sociedad anónima perciben como retribución por todo concepto, sumas que exceden el 25% de las ganancias de la

empresa, dicho extremo sólo traduce que se están violando las disposiciones establecidas en el art. 261 de la ley 19550, pero no da lugar a la presunción de la existencia de tareas dependientes” (CNT, Sala II, sentencia del 20/10/80 “Industrias Ochetti S.A.”).

**Directores Suplentes:** En la medida que los directores suplentes no cumplen funciones ejecutivas o no realicen tareas administrativas en la empresa, no están obligados al pago de los aportes en calidad de trabajadores autónomos en los términos del art. 2 inc. b) apartado 1 de la Ley 24241, sin perjuicio de que decidan adherir voluntariamente al SIJP de conformidad al art. 3.

**Los Directores residentes en el exterior,** tributan provisionalmente en forma obligatoria en el régimen de autónomo, perciban o no retribución por sus funciones.

## **6. Conclusiones:**

Con motivo de las transformaciones de las estructuras económicas y sociales ocurridas durante finales del siglo XX y comienzos del XXI, “el trabajo en relación de dependencia” ha sufrido y está sufriendo un proceso que algunos autores llaman de “precarización globalizada” y otros de “necesaria empleabilidad”, frente a un contexto donde el “empleo tradicional” tal como lo conocimos, tiende a extinguirse o desaparecer.

La vinculación de las personas físicas frente a las empresas y organizaciones, tiene dos categorías claramente definidas, una, la tradicional, cuando la persona cumple funciones permanentes y subordinadas dentro del establecimiento de la empresa u organización, recibiendo por su prestación el pago de una “remuneración” sujeta a todos los aportes y contribuciones a la seguridad social, y la otra, en el extremo de la primera, en la que la persona en forma autónoma, sin ningún tipo de subordinación, brinda su ciencia y fuerza de trabajo, circunstancialmente a cambio de una “retribución”. Entre esas dos categorías que no merecen discusión alguna, existe una amplia y variada gama de situaciones “dudosas o grises”, que exigen un riguroso análisis de cada caso particular para poder determinar si nos encontramos o no, frente a una verdadera “relación de dependencia”.

En el presente trabajo se ha intentado sintetizar en pocas páginas, la contradictoria interpretación doctrinaria, jurisprudencial y de organismos a cargo de la función de policía, sobre la materia.

## **7. Bibliografía:**

ALVAREZ CHAVEZ, Víctor Hugo – “Manual de Práctica Laboral” – Ediciones Jurídicas – Bs. As. 2006.

DE LA VEGA, Julio Cesar. “Diccionario Consultor de Economía” – Edic. Delma – Bs. As. 1991.

CANALES, Gerardo. “Trabajo en Relación de Dependencia – Remuneraciones e Indemnizaciones (en el Derecho Argentino). XXXIV Simposio de Profesores de Práctica Profesional – Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de Salta. Salta. 2012.

O. GRECO, “Diccionario Contable Básico” – Valletta Ediciones – Bs. As. 1998.

REPUBLICA ARGENTINA – Ley 24241 de Contrato de Trabajo – Ed. Errepar - Bs. As. Argentina (2011).

FAILEMBOGEN, Indy. “El Trabajador Autónomo – Régimen Previsional” – Edic. Errepar – Bs. As. 2001.

RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo – “Liquidación de Sueldos y Jornales – Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales” – Edic. O.D. Buyatti – Bs. As. 1998.-

RUBIO, Valentín y PIATTI, Graciela – “Recursos de la Seguridad Social”. Edic. Errepar, Bs. As. 1999.

SIRENA, José Luis y DE LUCA, Lorena F. “Remuneraciones e Indemnizaciones: Liquidaciones” – Colección Práctica Laboral – Edic. Errepar – 4ta. Edic. Bs. As. mayo 2003.-

WASSNER, Roberto A. “La Reforma del Sistema Previsional” – Ed. Abeledo Perrot – Bs. As. 1994.

