

COMENTARIO JURISPRUDENCIAL
SOBRE LA NO EXISTENCIA
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
ENTRE UNA SOCIEDAD CIVIL
Y UNO DE SUS SOCIOS

Patricia KURCZYN VILLALOBOS*

I. TEXTO DE LA TESIS

RELACIÓN DE TRABAJO. NO EXISTE ENTRE UNA SOCIEDAD CIVIL Y UNO DE SUS SOCIOS QUE PRESTA SUS SERVICIOS COMO PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ASESOR JURÍDICO DE AQUÉLLA, AUN CUANDO SE HAYA ACORDADO RETRIBUIRSELOS, SI NO LOS DESEMPEÑA COMO TRABAJADOR Y NO SE DA EL ELEMENTO DE SUBORDINACIÓN.

El hecho de que el actor, en su carácter de socio de la sociedad civil demandada, por disposición de su asamblea, en su carácter de órgano supremo, haya fungido como presidente del consejo de administración y asesor jurídico de aquélla, no significa que exista una relación laboral entre las partes, por no darse subordinación del accionante con la persona moral, aun cuando los socios hayan acordado retribuirle económicamente esos servicios, ya que éstos son desempeñados el carácter de socio y como integrante del consejo de administración, mas no como trabajador.**

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (kurczyn@servidor.unam.mx).

** Tesis II.T.327 L., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, enero de 2008, t. XXVII, p. 2819.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 117/2007. Víctor Manuel Jiménez Ortega. 25 de junio de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

II. COMENTARIO

El criterio que se asienta en esta tesis es relevante toda vez que la simulación jurídica en materia laboral se ha hecho cada vez más común en la práctica. Así hay manejadores de transporte público, como los choferes de taxi, a quienes se les hace creer que son arrendatarios de las unidades que manejan mediante la celebración de un contrato civil, cuándo en muchas ocasiones se trata de trabajadores subordinados al dueño de los automóviles, siendo uno de los muchos casos en que se complica demostrar la subordinación.

En efecto, la distinta organización científica del trabajo, modificada y evolucionada de acuerdo a los requerimientos de las nuevas condiciones económicas (financieras en gran parte) y sociales, que van de la mano de las transformaciones tecnológicas, entre otras, transforman paralelamente la forma del desempeño de variadas actividades. En estos casos habrá que considerar que junto a la subordinación se puede presentar, y se presenta, la parasubordinación, como una modalidad que de ninguna manera excluye a los trabajadores de esta condición y por ende de sus derechos laborales.

Resulta pensable que una sociedad civil, como persona moral contrate a uno de sus socios, persona física, para prestarle sus servicios personales, subordinada a ésta, como persona moral o jurídica, toda vez que tanto la doctrina como el derecho vigente reconocen personalidad jurídica distinta e independiente entre los asociados —personas físicas— y la persona ficta que ellos mismos han creado de acuerdo a derecho. Resulta complicado considerar que coinciden persona física y persona moral, pero así como el patrimonio de cada una de ellas es independiente, así los intereses jurídicos pueden ser independientes. Por otra parte habría que considerar cuál es la participación económica del asociado toda vez que de ser minoritaria dejaría pensar que se le hace accionista para prever conflictos de orden laboral. Hay empresas que

otorgan a sus empleados de confianza o a sus trabajadores ordinarios alguna participación, por cierto mínima, en las acciones de la sociedad como una estrategia para impulsarlos a obtener mayor productividad y desde luego menos conflictos, como podría ser una huelga.

En el conflicto que motiva la tesis que se comenta desde luego es difícil considerar que el presidente del Consejo de Administración demande a la sociedad, de la cual forma parte, en calidad de su trabajador, pero disiento de la ausencia de subordinación en esta relación, y quien demanda tiene, en mi opinión, la condición de trabajador de confianza, con lo cual, la empresa empleadora debe retribuirle su remuneración y en caso de despido injustificado sujetarse a las normas que permiten al empleador hacer el pago de indemnización en los términos del artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo para no reinstalar al trabajador de confianza, quien, evidentemente mantendrá sus derechos como socio. 