SENTENCIA DEFINITIVA

TRIBUNAL DE APELACIONES DE TRABAJO DE 4º TURNO

MINISTRO REDACTOR: DR. ADOLFO FERNÁNDEZ DE LA VEGA MÉNDEZ

MINISTROS FIRMANTES: DRA. MÓNICA IVANOVICH OUJO, DR. ADOLFO FERNÁNDEZ DE LA VEGA MÉNDEZ Y DRA. ANA KARINA MARTÍNEZ LARROSA

VISTOS EN EL ACUERDO:

Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos caratulados: **"LÓPEZ, CLAUDIO C/ CORPORACIÓN NAVÍOS S.A. Y OTROS - PROCESO LABORAL ORDINARIO (LEY 18.572)" IUE: 2-90557/2025**, venidos en apelación del Juzgado Letrado de Trabajo de la Capital de 19º Turno a cargo del Dr. Diego Marcel Prieto Silvera.

RESULTANDO:

1) La Sala acepta el relato de antecedentes procesales que se consignan en la sentencia apelada, procediendo al dictado de la presente.

2) Por sentencia definitiva de primera instancia Nº 37/2026 de fecha 15 de junio de 2026 (fs. 1663-1680):

- Se desestima la excepción previa de falta de jurisdicción internacional del Tribunal.

- Se desestima en todos sus términos la demanda laboral incoada por falta de legitimación activa y pasiva de las partes derivada de la inexistencia de un vínculo de trabajo subordinado.

3) El representante de la parte actora interpone recurso de apelación (fs. 1688-1700 vto.) contra la sentencia referida, agraviándose, en síntesis, por cuanto:

A) Hizo lugar a la falta de legitimación activa y pasiva de las partes derivada de la inexistencia de un vínculo de trabajo subordinado, debido a que calificó al contrato suscrito entre el Sr. Claudio López y NSAL el 1/1/2008 como un mero acuerdo de accionistas.

Llama la atención que la atacada desconociera abiertamente la expresa voluntad de las partes, reflejada a través de lo que ellas mismas decidieron denominar “contrato de trabajo”, afirmando erróneamente la incompatibilidad entre las calidades de accionista (calidad que no tiene ni tuvo el actor), director y trabajador; y no reconociendo, también de forma equivocada, la existencia de un vínculo de trabajo subordinado. Todo, sin perjuicio de que la sentencia de primera instancia dedica innumerables fragmentos al análisis de supuestas maniobras fraudulentas del actor, maniobras que fueron traídas al proceso a través de investigaciones de parte realizadas por las contrarias, en las cuales, para peor, no se le dio participación al actor, siendo realizadas luego de la desvinculación del Sr. López, todo sin perjuicio de no ser este el ámbito judicial para dicho estudio.

Sin embargo, se puede notar sin mayores esfuerzos que en autos quedó acreditada la existencia de una relación laboral entre el trabajador y las codemandadas, siendo esta la voluntad expresamente manifestada por las partes en el contrato celebrado con fecha 1 de enero de 2008, lo que a su vez es consecuente con lo reflejado en la realidad de los hechos.

Por lo tanto, todo esto determina que las partes sí tengan legitimación activa y pasiva en autos, siendo competente la sede laboral que se encuentra actuando.

B) Omitió pronunciarse sobre la abusividad del despido al rechazar la demanda por ausencia de relación laboral. Por lo que, para el caso de que el Tribunal de Alzada revoque la sentencia de primera instancia y reconozca la existencia del vínculo laboral, corresponde que se pronuncie sobre este extremo.

En autos se probó que el actor objetó algunas actuaciones que la demandada estaba realizando, en claro perjuicio de la propia compañía. Como también se acreditó que las investigaciones destinadas a verificar tales supuestas conductas del actor fueron encomendadas ese mismo mes de agosto de 2024 y sus informes finales fueron emitidos recién en octubre de 2025.

La incongruencia cronológica es demoledora: se despidió al actor antes de que empezaran las investigaciones que supuestamente justificaban su desvinculación y, mucho menos, antes de que concluyeran.

Esto revela que el despido del actor se produjo como consecuencia

de que este descubrió y cuestionó, desde mayo de 2024, la existencia de maniobras financieras de la presidenta de la empresa, que implicaban un claro conflicto de intereses, particularmente respecto del préstamo subordinado en condiciones perjudiciales para NSAL.

4) Por auto Nº 1312/2026 de fecha 16 de julio de 2026 (fs. 1714), se dispuso el traslado a la contraria del recurso de apelación interpuesto por el término legal de diez días hábiles, que fue evacuado a fs. 1813-1849 vto., abogando por la confirmación de la recurrida.

5) Por providencia Nº 1519/2026 de fecha 6 de agosto de 2026 se tuvo por evacuado el traslado conferido y, habiéndose interpuesto recurso de apelación contra la sentencia definitiva de autos, se dispuso franquearlo con efecto suspensivo para ante el Tribunal de Apelaciones del Trabajo que por turno corresponda (fs. 1851).

6) Recibidos los autos por el Tribunal, el 19 de agosto de 2026, los mismos fueron devueltos según mandato verbal Nº 277/2026 de fecha 19 de agosto de 2026 (fs. 1855-1858).

7) Levantadas las observaciones y recibidos nuevamente los autos el 28 de agosto de 2026, se señaló fecha de acuerdo y se dispuso el pase a estudio de conformidad con lo establecido en el art. 17 de la Ley 18.572 en la redacción dada por el art. 6 de la Ley 18.847 (fs. 1861-1862).En función de que la Sala se encontraba desintegrada por licencia por más de 15 días de uno de sus miembros naturales y de la Sra. Ministro Suplente, se procedió de conformidad con lo dispuesto en el art. 63 de la Ley 15.750 en la redacción dada por el art. 237 de la Ley 18.834 (Circular Nº 90/2021 de la SCJ), a realizar el correspondiente sorteo de integración en forma automática, resultando

designada la Sra. Ministra del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno, Dra. Karina Martínez Larrosa. Culminado el estudio y devueltos los autos por la Sra. Ministra integrante, quien gozó de licencia del 23 de octubre al 1 de noviembre de 2023, se procede al dictado de la presente, en el día de la fecha.

CONSIDERANDO:

I) La Sala debidamente integrada irá a confirmar la sentencia apelada, por los fundamentos que seguidamente se expondrán.

II) Que la parte actora se agravia, en primer término, por la declarada falta de legitimación activa y pasiva que establece la recurrida, derivada de haber entendido que no existió un vínculo de trabajo subordinado. Argumenta que fue calificado erróneamente el contrato de trabajo de fecha 1° de enero de 2008, contradiciendo el tenor literal del mismo, que no deja margen interpretativo para concluir que establece una relación de otro tipo, sin perjuicio de que, habiendo sido redactado por las demandadas, cualquier ambigüedad debe interpretarse en su contra. Si realmente, como entiende la sentencia, el contrato del 1° de enero de 2008 era simplemente un acuerdo entre accionistas dentro de una operación de mayor envergadura, no había razones para no establecerlo en el mismo. Cuando un documento exhibe una literalidad tan nítida, no puede prescindirse de la misma sin una prueba contundente que no deje lugar a dudas, la que no fuera aportada en autos. Sostiene que el actor no era accionista de la demandada y que ello no fue acreditado, sino que los dividendos fueron abonados a Peers Business Inc., cuyos beneficiarios son integrantes de la familia del actor, pero no este. También medió una errónea valoración de la prueba acerca de la subordinación, pues del propio contrato de trabajo surge que el actor debía cumplir las

funciones y responsabilidades que el Directorio o el Presidente le asignaran, lo que denota claramente responsabilidad funcional ante estos; y del testimonio de Anna Kathaki resulta que el actor ejecutaba las decisiones del Directorio, no tomándolas unilateralmente por su cuenta. Las propias demandadas rescindieron unilateralmente el vínculo con el actor mediante la nota del 13.8.2024 invocando expresamente el contrato de 2008 y aplicando la cláusula 4 del mismo, lo que es una manifestación típica del poder de dirección. Que haya cuestionado determinadas operaciones no demuestra que actuara como accionista ni desvirtúa la existencia de la subordinación laboral; es perfectamente compatible con el estándar esperable de un trabajador calificado, al que no se le exige pasividad acrítica frente a actos que, desde su posición, podía y debía advertir. Si bien la sentencia dejó constancia de la exactitud del planteo de la prescripción realizada por la contraria, entiende que la renuncia del 6.10.2002 no extinguió la relación laboral, porque siguió percibiendo la misma remuneración e incluso se le aumentó, continuó ejerciendo las mismas funciones y se le comunica el despido en agosto del 2024, invocando el contrato del 2008.

Al respecto, debemos partir de que nuestra jurisprudencia ha sido conteste en afirmar que la relación de trabajo debe ser debidamente acreditada por quien alega su existencia, así como que la prueba de la relación laboral debe ser cabal, puesto que está en juego nada menos que la base de toda reclamación que se pudiera plantear; debiéndose tener en cuenta que la regla *"in dubio pro operario"* no tiene aplicación a situaciones en las que, justamente, lo que se discute es la existencia o no de la relación laboral, por cuanto es evidente que en tal caso, la relación laboral constituye un antecedente lógico necesario de la consideración y consecuente aplicación de los principios laborales.

Además, no alcanza con acreditar haber prestado alguna labor o servicio para otra persona, porque no todo trabajo constituye objeto del contrato del mismo nombre, sino únicamente el prestado en ciertas condiciones de dependencia. En numerosos pronunciamientos, nuestros Tribunales han sostenido que, habiéndose controvertido la relación de trabajo dependiente, el actor deberá demostrar su existencia, mediante elementos reveladores de la misma, como ser: el poder de dirección del empleador, que implica controlar, dirigir y disciplinar la actividad del trabajador, conceptos que componen la llamada subordinación jurídica. Además, demostrar que el trabajador tenga su fuente de ingresos a través de la actividad que desarrolla con ese patrón (subordinación económica); acreditar continuidad, permanencia o estabilidad de la prestación respecto de un empleador a cambio de un salario, profesionalidad del trabajador, exclusividad, cumplimiento de horario, registro del trabajador ante organismos de Seguridad Social, etc.

Así, lo esencial para determinar la existencia de una relación laboral, es la prueba de la subordinación y remuneración. Se ha indicado: *“Para que haya relación de trabajo se necesita que existan dos elementos fundamentales: subordinación y remuneración. La primera se expresa a través de índices objetivos externos, como son el acatamiento de órdenes precisas, la vigilancia y dirección de actividad por parte del empleador, sujeción a horarios y demás. La segunda la paga de la remuneración acordada o instituida por ley que debe efectuarse regularmente en ciclos predeterminados. (TAT 2° Turno, Sentencia 697/2008 y T.A.T. 1° Turno, Sentencia 97/2009). Asimismo se ha considerado que “lo esencial es la prueba de la existencia de subordinación lo cual se traduce en la prestación de un trabajo personal por un salario determinado, el cumplimiento de determinado*

horario bajo la supervisión o contralor del empleador, la existencia en la relación de un poder disciplinario v.gr. el acatar órdenes, las sanciones como suspensiones, amonestaciones u observaciones, la entrega de máquinas, herramientas o materiales para realizar la labor en un determinado lugar, etc.” (T.A.T. 3° Turno, Sentencia 366/2009).

La subordinación es un estado de hecho que debe ser probado por quien lo afirma y no por quien lo niega (Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, pág. 398). La misma se *“descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono, en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime conveniente para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo*" (T.A.T. 3° Turno Sentencia 411/002). La subordinación: *"...es una situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente, dentro de los límites del contrato de trabajo*" (Julio J. Martínez Vivot "Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social" pág. 97, Sentencia N° 185 del 4 de setiembre de 1998 de la Suprema Corte de Justicia) (Sentencia N° 9 de 5.2.2002 del TAT 2° Turno publicada en el Anuario de Jurisprudencia Laboral 2002, caso N° 586, pág. 277).

El Prof. Raso Delgue, en *“La contratación atípica del Trabajo”*, segunda edición, pág. 87 a 96, señala algunos indicadores que excluyen la subordinación y que son recogidos por nuestra doctrina y jurisprudencia. De los cuales, a vía de ejemplo, cabe citar: inexistencia de una contraprestación de tipo salarial, no reclamación de beneficios laborales durante un extenso período, ausencia de contrato de trabajo, no afiliación ante el BPS, desempeño contemporáneo de otro trabajo, falta de órdenes, el cumplimiento de

horario, entre otros. Asimismo, señala en la página 56 de la obra citada, que: *"La problemática del trabajo independiente se expresa en la preocupación de si su contratación responde a una exigencia real del mercado de los servicios o si, en cambio, es un instrumento patológico que esconde una real relación laboral de trabajo subordinado, sin los costos y las relativas tutelas*.".

Por su parte, la Recomendación Nº 198 de la O.I.T. sobre la Relación de Trabajo, enumera entre los indicios de aquella, los siguientes: el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

En el caso concreto, a nuestro juicio, la recurrida ha realizado una correcta valoración de la carga probatoria y de la prueba diligenciada en autos, para determinar que por sobre las estipulaciones del peculiar contrato del 1° de enero de 2008 al que se

remite el recurrente, en los hechos no medió realmente una relación laboral, ni el actor actuó como un dependiente o subordinado, conclusión que los agravios no logran enervar.

En efecto, sin perjuicio de que en materia laboral debe primar la realidad de lo que ocurrió en los hechos más allá de lo que pudo haberse estipulado en la letra de un contrato, por otra parte, tal como acertadamente refiere la recurrida, el mentado contrato del 1° de enero de 2008 no puede, como todo medio probatorio, ser ponderado solamente en forma aislada, sino, en este caso, como parte de una compleja operación societaria de la que deriva y que implicó la adquisición del Grupo Horomar, propiedad del actor y de su familia, y la constitución de la sociedad NSAL, para continuar explotando los servicios de depósito, puerto y transporte por la hidrovía, en cuyo marco el actor y su familia se asegurarían, como forma de pago, una participación accionaria minoritaria, por interpuestas sociedades. Ello por cuanto toda la probanza reunida debe ser analizada racionalmente, tomando en cuenta cada medio producido y su conjunto, a la luz de los principios lógicos y normas de experiencia que conforman la sana crítica de conformidad con lo preceptuado por el art. 140 del C.G.P. (Cfr. Marabotto, *"Curso sobre el CGP"*, pág. 14; Devis Echandía, *"Teoría General de la Prueba Judicial"*, tom. I, pág. 305). Así, es el propio contrato de 2008 el que advierte en su primer considerando que el mismo es consecuencia del Contrato de Adquisición del 31 de diciembre del 2007, celebrado por y entre la Sociedad, Claudio Pablo López, Carlos Augusto López, Horario Enrique López, Jandick S.A. y Navíos Corporación y que la sociedad está adquiriendo todas las acciones del Empleado en Nauticler S.A.

En tal contexto, debemos señalar que, además, el contrato del 1

de enero de 2008 tampoco puede ser analizado como si fuera un mero contrato laboral común, por el cual una empresa contrata a un operario u obrero, en el que, por las diferencias que tienen las partes, quedan evidenciadas las nulas o pocas posibilidades de negociación que puede tener el operario y por ello, es redactado por la empresa, que propone sus condiciones, y el trabajador generalmente se limita a aceptarlas. Por el contrario, en el caso que nos ocupa, estamos ante empresarios que se mueven a nivel internacional y que han negociado por cifras millonarias en dólares, habiéndolas percibido el actor y su familia en dinero y en participaciones en una nueva sociedad, siendo que, para todo ello, se ha utilizado interposición de sociedades. Por otra parte, el informativo testimonial permite dar por verificado que el actor y sus hermanos, además de cobrar una importante suma de dinero en efectivo, pasaron a ser accionistas minoritarios de la nueva sociedad formada, NSAL, a través de interpuestas sociedades (fs. 1520 Papaefthymui; fs. 1543 Robaina; fs. 1552 Saporta, fs. 1586 Kalathaki). Por lo cual, en cuanto a las condiciones en que el actor desempeñaría sus funciones como CEO (Máximo Jefe Ejecutivo y Director General) y Vicepresidente del Directorio, a que alude el contrato de 2008, cuando en su cláusula 2 describe los cargos, no cabe considerar que se pactaron en las condiciones en que usualmente puede hacerlo un operario o trabajador común, quien prácticamente se limita a aceptar una propuesta de la empresa, ni puede partirse de que el mentado contrato laboral lo hubiere redactado efectivamente solo la demandada, pues ello no está probado en autos. Bien pudo el mismo estar dentro de las propuestas que el actor y su familia hicieron para negociar sus activos a NSAL.

Ahora bien, pasando a analizar el contenido del contrato del 1° de enero de 2008, liminarmente corresponde señalar que encontramos en

su redacción una sugestiva redundancia, cuando la cláusula 2 dice que "*la sociedad acuerda emplear al empleado y el empleado acepta por el presente el empleo en la sociedad*", que no es usual verla en contratos laborales comunes, ya que realmente sería innecesario hacerla, si realmente, en los hechos, la relación va a ser desarrollada como dependiente.

Por otra parte, el contrato establece que el actor desarrollará las referidas funciones de CEO y Vicepresidente del Directorio, cabiendo señalar que, si bien las primeras pueden ser bajo régimen subordinado o independiente, las de Vicepresidente del Directorio no implican una relación laboral. Y cuando establece la retribución, alude a una compensación mensual consistente en un honorario y salario de U$S 340.000, no siendo propio de un dependiente percibir honorarios. De ahí que a diferencia de lo que afirma el recurrente, más allá de su título y de algunas de sus referencias, cuando vamos al contenido del contrato no resulta tan claro que consagre una verdadera relación laboral, ya que como establecimos, incluye funciones de Vicepresidente del Directorio y establece que se percibirán honorarios, lo que corresponde a vínculos de otro tipo.

Lo expuesto provoca que en el caso tenga especial importancia determinar cómo se desarrolló el vínculo en el plano fáctico, siendo que el actor no estuvo inscripto como empleado en la planilla laboral de ninguna de las sociedades codemandadas, ni tampoco aportó al B.P.S. como tal. Tampoco se acreditó que el actor realizara sus tareas sometido a subordinación jurídica; ello no se desprende de que el contrato meramente establezca que el actor debe cumplir las funciones y responsabilidades que el Directorio o Presidente le asigne, ni,

mucho menos, de los dichos de la testigo Kalathaki, ya que ello no se deriva de que se diera cuenta a la oficina de Grecia de lo que se hacía acá. No se ha invocado ni acreditado ningún supuesto fáctico que revele que el actor actuó realmente como dependiente subordinado.

En efecto, tal como señala la Dra. Ivanovich en su fundado voto, en cuanto a la interpretación del contrato de trabajo suscrito el 1° de enero de 2008 entre Navíos South American Logistics Inc. (NSAL) y el actor, al que se identifica como “empleado”, no podemos obviar que, tal como lo releva la recurrida, este contrato tiene como antecedente el Contrato de Adquisición de fecha 31 de diciembre de 2007 celebrado por y entre la NSAL, Claudio López, Carlos Augusto López, Horacio Enrique López, Jandick S.A. y Navíos Corporation, por el cual NSAL adquirió todas las acciones de Claudio López en la Sociedad Nauticler S.A. Aun cuando el documento suscripto haya sido denominado o calificado formalmente como “contrato de trabajo” e invoque expresiones tales como “emplear” o “desear ser empleado” —terminología poco habitual en la praxis y el derecho laboral—, lo cierto es que la sola denominación formal no resulta determinante para fijar la verdadera naturaleza jurídica del vínculo. El instrumento contiene términos oscuros y ambiguos que tornan manifiestamente insuficiente una interpretación meramente literal según el sentido del uso común, como pretende el recurrente. Por tanto, corresponde prescindir del rigorismo de las palabras y recurrir imperativamente al principio de primacía de la realidad, indagando en la auténtica intención de las partes y en la forma efectiva en que la relación fue ejecutada en los hechos. Sin embargo, a diferencia de lo sostenido por el recurrente, en esta etapa de análisis de la ejecución del vínculo, como ya establecimos, no es posible aplicar el principio protector. Ello es así por cuanto la aplicación de dicho principio requiere, de forma

inexcusable, calificar previamente la relación como dependiente. Pretender aplicar la tutela laboral para dilucidar si existió o no subordinación constituye una inversión del orden lógico del razonamiento. En esa ambigüedad, no se puede obviar que en el mismo contrato al actor se lo “emplea” como su “Chief Executive Officer” (CEO)/Director General y Vicepresidente del Directorio para cumplir las funciones correspondientes a dicho cargo y las demás funciones y responsabilidades que el Directorio o Presidente le asigne en forma razonable, incluyendo prestar servicios a favor de la Sociedad y sus subsidiarias y afiliadas. En ese sentido, resulta jurídicamente inviable “emplear” al actor en su calidad de Vicepresidente del Directorio, por cuanto la integración del órgano de administración de la sociedad excluye por definición la naturaleza salarial de su función. Por ende, por más que el texto contractual recurra a términos como “emplear” o “empleador”, dichos vocablos no se ajustan a la verdadera realidad del vínculo. Asimismo, la contraprestación a abonar no puede revestir de manera simultánea la condición de honorario y salario, y mucho menos pretenderse que tales conceptos se combinen al solo efecto de lograr una mayor eficiencia desde el punto de vista impositivo. Resulta incompatible que una misma remuneración sea honorario y sueldo al mismo tiempo.

Por ende, tener a la vez las tres calidades, como si fueran un único cargo, formando parte del órgano de administración de la sociedad y ejerciendo la conducción máxima de la misma, cuando no se ha acreditado una real subordinación, determina que la solución de la recurrida se imponga. En efecto, el actor integraba el Directorio de la sociedad que lo “empleó”, fue designado Vicepresidente y era el CEO de la misma. El actor no tenía una participación formal en la sociedad; por el contrario, tal como lo admite en su demanda, cuestionó el accionar de la Presidenta del Directorio así como del

Comité de Conflictos (fs. 48 vto. y 49).

Por otra parte, como también lo destaca la Dra. Ivanovich en su citado voto, no se puede obviar la declaración realizada en el Formulario 20-F por Navíos South American Logistics Inc. para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, en función de su cotización en la Bolsa de Estados Unidos. En la misma, se da una lista de los accionistas principales o de control y de las personas clave de la dirección corporativa. Así, surge que los dos grandes accionistas mayoritarios de la empresa son: Navíos Holdings por intermedio de su subsidiaria en propiedad absoluta, Navíos Corporation; y Sinimalec, por intermedio de su subsidiaria en propiedad absoluta, Peers Business Inc. (“Peers”). Navíos Holdings posee, conforme a lo declarado, el 63,8% del total de las acciones comunes en circulación y Angeliki Frangou, Presidenta del Directorio, es la propietaria efectiva de aproximadamente el 64,1% del total de las acciones comunes en circulación de Navíos Holding. En tanto, Peers, que tiene como beneficiaria efectiva a la familia López, incluyendo a Claudio López, Vicepresidente del Directorio de Navíos Logistics, posee actualmente el 36,2% del total de las acciones comunes en circulación de la sociedad en cuestión. Así las cosas, el propietario efectivo del 36,2% de las acciones de la sociedad demandada es Sinimalec S.A., la cual es una persona jurídica constituida en nuestro país, que posee la titularidad efectiva de acciones comunes por intermedio de su titularidad del 100% del capital social de Peers Business Inc. (“Peers”), sociedad constituida en Panamá. Se aclara que las familias de Claudio Pablo López, Vicepresidente del Directorio, Carlos Augusto López y Horacio Enrique López poseen cada una la titularidad efectiva del 33,3% del capital accionario con derecho al voto de Sinimalec (fs. 390 a 402). Esto determina que, a diferencia de lo expuesto por el recurrente, existe prueba de que, tal como lo sostuvieron los

testigos, el actor era titular indirecto de las acciones de la empresa demandada, en la cual actuó como CEO, Director y Vicepresidente del Directorio. Al ser dueño indirecto de una parte sustancial de la sociedad, el actor no es un tercero ajeno a los riesgos o ganancias del negocio. Los beneficios de la gestión ejecutiva que desempeñaba impactaban directamente en el valor patrimonial de sus propias acciones y en las utilidades a distribuir. Esta titularidad confirma que su designación como Vicepresidente del Directorio y máximo ejecutivo (CEO/Director General) respondía a la tutela y ejercicio de sus propios derechos de propiedad e inversión societaria, descartando la presencia de una relación laboral subordinada.

Resulta determinante, entonces, que, como ya señalamos, el actor no estaba sujeto a órdenes o instrucciones laborales en el día a día. Por el contrario, en su condición de CEO, Director General y Vicepresidente, era él quien organizaba el trabajo, definía las políticas operativas, contrataba y supervisaba al personal y tomaba las decisiones ejecutivas de la empresa en la región (Argentina, Paraguay y Uruguay). Tampoco muta la naturaleza del vínculo el hecho de que existiera un control, fiscalización o fijación de metas desde la casa matriz o los accionistas mayoritarios. El reporte de gestión y el acatamiento de los lineamientos estratégicos dictados por el grupo matriz constituyen la dinámica habitual del gobierno corporativo societario. Dicho control responde al ejercicio del derecho de propiedad y fiscalización de los accionistas (Derecho Comercial), y no a la potestad de dirección patronal sobre un trabajador dependiente (Derecho del Trabajo). Pero el actor no cumplía un horario, no registraba asistencia ni tenía días fijos de trabajo. Tampoco estuvo sujeto a mecanismos de supervisión ni existió sobre él la posibilidad del ejercicio de la potestad disciplinaria, nota distintiva y exclusiva de la relación de trabajo subordinada.

Tampoco se extendieron al actor recibos de sueldo, no se le abonaron rubros propios de un contrato de trabajo (tales como aguinaldo o licencia), ni fue inscripto ante el Banco de Previsión Social (BPS). En este escenario, resulta del todo incongruente alegar la existencia de una relación laboral "informal" o no registrada, cuando fue el propio actor —en su calidad de máximo ejecutivo y representante de la sociedad— quien tenía a su cargo la gestión administrativa de la empresa y la responsabilidad de cumplir con las obligaciones formales y previsionales ante los organismos públicos.

Asimismo, ha quedado fehacientemente probado mediante prueba documental (fs. 38, 108-112, 416-422, 780 a 792) y testimonial que el actor ejerció como CEO hasta su renuncia el 6 de octubre de 2022, fecha en que fue reemplazado por Georgios Akhniotis. En consecuencia, aunque su retribución se mantuvo inalterada, la única función ejecutiva que podía sustentar la existencia de un vínculo de dependencia laboral quedó sin efecto. Por lo tanto, la continuidad en el pago del mismo monto descarta que constituya salario, definiendo la retribución como estrictamente societaria u honoraria derivada de su rol en el Directorio.

Finalmente, el cese definitivo de todo vínculo entre las partes quedó perfeccionado en agosto de 2024 en el doble plano contractual y societario. Por un lado, el 13 de agosto de 2024 se notificó al actor la rescisión del contrato celebrado el 1° de enero de 2008, en estricto cumplimiento de la cláusula de terminación prevista en su artículo 4 (fs. 26-27). Por otro lado, en el plano estrictamente corporativo, la Asamblea Anual de Accionistas del 19 de agosto de 2024 resolvió no incluir al actor en la nueva integración del Directorio, removiéndolo formalmente de su cargo de Vicepresidente (fs. 562-564

vto.). Dichos actos consolidan la extinción total de la relación jurídica —tanto contractual como estatutaria— y confirman la inexistencia de un vínculo de trabajo dependiente.

Así las cosas, la relación del actor con la empresa como CEO finalizó el 6 de octubre de 2022, su relación comercial sobre la base del contrato se rescindió el 13 de agosto de 2024 y, días después, en el ámbito societario, fue removido del cargo de Vicepresidente. La notificación de rescisión del contrato celebrado en fecha 1° de enero de 2008, practicada con amparo en su artículo 4, constituye el ejercicio de una facultad rescisoria de índole estrictamente civil y comercial. La sola extinción formal de un negocio jurídico bilateral privado no transmuta su naturaleza autónoma ni genera subordinación. El principio de primacía de la realidad opera en función de los hechos verificables en la ejecución del contrato y no por el solo hecho de la notificación de su terminación. Asimismo, la decisión de la Asamblea Anual de Accionistas de no reelegir ni incluir al actor en el nuevo Directorio responde al principio de libre revocabilidad de los administradores societarios, no revistiendo bajo ningún concepto la figura de un despido o rescisión laboral. Consecuentemente, el desarrollo de tales eventos en los marcos contractual y societario no obsta ni altera la conclusión principal: la ausencia de una relación de trabajo dependiente.

En definitiva, no queda más que concluir que el actor revestía la calidad de un alto ejecutivo con participaciones accionarias indirectas, dotado de una amplia autonomía regional que lo distorsiona y aleja de forma definitiva de la figura del trabajador subordinado pretendida, todo ello en el marco de un vínculo sustentado en un contrato de características peculiares y cláusulas ambiguas.

III) Por si fuera poco, aun colocándose en la hipótesis más favorable al actor y considerando que el cargo de CEO hubiera sido el único capaz de engendrar una relación de trabajo —dado el carácter netamente societario de los restantes cargos de Director General y Vicepresidente—, la solución desestimatoria se impone igualmente por vía de prescripción laboral. Habiendo cesado en el ejercicio del cargo de CEO el 6 de octubre de 2022 e iniciado el trámite de citación a conciliación previa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recién el 14 de marzo de 2025, el plazo prescriptivo anual aplicable se encontraba holgadamente consumado, extinguiendo todo eventual derecho de acción.

IV) Lo expuesto determina que, al no existir una relación de trabajo en relación de dependencia entre las partes, resulte absolutamente innecesario e impertinente ingresar al análisis de la pretendida "abusividad" en la rescisión del contrato, por cuanto no nos encontramos ante la figura jurídica de un despido laboral.

V) No se establecerá especial imposición de costas y costos en el grado.

Por tales fundamentos, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los arts. 17, 18, 28, 29 y concordantes de la Ley N° 18.572 del 13.9.2009, en el art. 7 de la Ley N° 18.847 del 15.11.2011, el Tribunal,

FALLA:

CONFÍRMASE LA SENTENCIA DEFINITIVA APELADA.

SIN ESPECIAL IMPOSICIÓN DE COSTOS Y COSTAS EN EL GRADO.

HONORARIOS FICTOS: CINCO BASES DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE.

DRA. MÓNICA IVANOVICH OUJO

MINISTRA PRESIDENTE

DR. ADOLFO FERNÁNDEZ DE LA VEGA MÉNDEZ

MINISTRO

DRA. ANA KARINA MARTÍNEZ LARROSA

MINISTRA INTEGRANTE

ESC. VERÓNICA LAMELA SANTURIO

SECRETARIA LETRADA