



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA: ABOGACÍA

LOCALIZACIÓN: CASTELAR

***“EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS
SOCIOS, DIRECTORES Y ADMINISTRADORES DE
LAS SOCIEDADES COMERCIALES POR
OBLIGACIONES LABORALES”***

TUTOR: DR. DANIEL SILVIO, MARUGO.

PRESENTANTE: MIRIAM NOEMÍ, SODANO.

TELEFONO: 4624-1778 // 15-3542-9157

E-MAIL: miriamsodano@yahoo.com.ar

16 / MAYO / 2011

ÍNDICE

PRINCIPALES ABREVIATURAS UTILIZADAS EN ESTA OBRA:	5
GLOSARIO	7
PROYECTO DE TRABAJO FINAL	12
I. TÍTULO:	12
II. ÁREA TEMÁTICA:	12
III. PLANTEO DEL PROBLEMA:	12
IV. PREGUNTAS:	13
V. MARCO TEÓRICO:	14
VI. OBJETIVOS:	16
VII. HIPÓTESIS:	17
VIII. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	17
CAPÍTULO I: EL TRABAJO HUMANO. DERECHO DEL TRABAJO...	18
SECCIÓN I: EL TRABAJO Y SU EVOLUCION HISTÓRICA.	18
I.I.I. EL TRABAJO EN LA HISTORIA:	18
I.I.II. TRABAJO HUMANO. CONCEPTO:	20
I.I.III. LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA:	21
SECCIÓN II: DERECHO DEL TRABAJO.	22
I.II.I. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO:	22
I.II.II. DIVISIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO:.....	23
I.II.III. CONTENIDO NORMATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO:	24
SECCIÓN III: FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	25
I.III.I. CONCEPTO:	25
I.III.II. CLASIFICACIÓN:.....	25
I.III.III. FUENTES CLÁSICAS:.....	26
I.III.IV. FUENTES PROPIAS:	27
SECCIÓN IV: PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	27
I.IV.I. PRINCIPIO PROTECTORIO:	27
I.IV.II. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:.....	28
I.IV.III. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL:	29
I.IV.IV: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:	29
I.IV.V: PRINCIPIO DE BUENA FE:	30
I.IV.VI: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO:	30
I.IV.VII: PRINCIPIO DE EQUIDAD:.....	30
I.IV.VIII: PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL:.....	30
I.IV.IX: PRINCIPIO DE GRATUIDAD:.....	30
I.IV.X. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:	31

I.IV.XI. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD:	31
CAPÍTULO II: CONTRATO DE TRABAJO. REGISTRACIÓN.....	32
SECCIÓN I: CONTRATO DE TRABAJO. RELACIÓN DE TRABAJO.....	32
II.I.I. CONCEPTO:	32
II.I.II. ELEMENTOS:.....	32
II.I.III. CARACTERES:	33
II.I.IV. RELACIÓN DE TRABAJO. DEPENDENCIA. CONCEPTO:	34
SECCIÓN II: REGISTRACIÓN DEL CONTRATO. EMPLEO NO REGISTRADO.....	35
II.II.I. CONCEPTO:	35
II.II.II. OBLIGACIÓN DE LLEVAR LIBROS:	35
II.II.III. INSCRIPCIÓN REGISTRAL:	35
II.II.IV. EMPLEADO NO REGISTRADO Y DE REGISTRACIÓN DEFECTUOSA:.....	36
II.II.V. LAS MULTAS DE LA LEY 24.013:	36
SECCIÓN III: SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	38
II.III.I. SIMULACIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO:.....	38
II.III.II. REGLA GENERAL DEL ART. 14 DE LA LCT:.....	39
II.III.III. APLICABILIDAD DE LOS ARTS. 29 Y 29 BIS DE LA LCT:.....	39
CAPÍTULO III: SOCIEDADES COMERCIALES.....	41
SECCIÓN I: LA EXISTENCIA DE LA SOCIEDAD COMERCIAL.....	41
III.I.I. CONCEPTO. ART. 1 DE LA LSC:	41
III.I.II. ELEMENTOS DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES:	41
III.I.III. TIPOS DE RESPONSABILIDADES DE LOS SOCIOS:.....	42
SECCIÓN II: LA PERSONALIDAD JURÍDICA SOBRE LA SOCIEDAD COMERCIAL.....	43
III.II.I. CONCEPTO:	43
III.II.II. NACIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA:.....	43
III.II.III. ATRIBUTOS DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA:	44
III.II.IV. DESESTIMACIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA:.....	45
CAPÍTULO IV: LOS SOCIOS Y SUS FUNCIONES.....	46
SECCIÓN I: LOS SOCIOS.....	46
IV.I.I. EL ESTADO DE SOCIO:	46
IV.I.II. CAPACIDAD PARA SER SOCIO:	46
IV.I.III. OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS:	47
IV.I.IV. DERECHOS DE LOS SOCIOS:.....	48
CAPÍTULO V: EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD POR OBLIGACIONES LABORALES.....	50
SECCIÓN I: EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE LOS SOCIOS EN LA DOCTRINA. APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL:	50

V.I.I. EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EN APLICACIÓN EN LA DOCTRINA LABORALISTA. ASPECTOS GENERALES. APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL:	50
V.I.II. EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SOBRE LOS SOCIOS EN LA DOCTRINA COMERCIALISTA.	58
V.I.III. EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD A LOS SOCIOS DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES PARA LA DOCTRINA EN APLICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL. APLICABILIDAD.	61
SECCIÓN II: POSTURAS SOBRE LA EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD.....	65
V.II.I. INTRODUCCIÓN:	65
V.II.II. POSTURA AFIRMATORIA:	65
V.II.III. POSTURA NEGATORIA:.....	67
V.II.IV. POSTURA MIXTA:	70
V.II.V. POSTURA DE LAS SALAS DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIÓN DEL TRABAJO:	73
V.II.VI. POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN:.....	83
CAPÍTULO VI: CONCLUSIÓN. PROPUESTA.....	88
CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA.....	95
DOCTRINA:	95
LEGISLACIÓN:	100
JURISPRUDENCIA:.....	101
SITIOS WEB:	103
CAPÍTULO VIII: FUENTES.....	104

PRINCIPALES ABREVIATURAS UTILIZADAS EN ESTA OBRA:

CN.....CONSTITUCIÓN NACIONAL

LCT.....LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

AFIP.....ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS

CUIT.....CLAVE ÚNICA DE IDENTIFICACIÓN TRIBUTARIA

CUIL.....CÓDIGO ÚNICO DE LA IDENTIFICACIÓN LABORAL

ANSES.....ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LSC.....LEY DE SOCIEDADES COMERCIALES

CSJN.....CORTE SUPREMA DE JUSTICIA NACIONAL

CC.....CÓDIGO CIVIL

ART.....ARTÍCULO

CPCC.....CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL

CNAT.....CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

OIT.....ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

SRL.....SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

SPA.....SOCIEDAD POR ACCIONES

GLOSARIO

Bilateralidad del Proceso:

Dualidad o pluralidad de partes en una causa judicial, con garantías para los contrapuestos intervinientes.¹

Celeridad Procesal:

Impide la prolongación de los plazos y elimina trámites procesales superfluos u onerosos.

Congruencia:

Conformidad de expresión, concepto y alcance entre el fallo, las pretensiones de las partes formuladas en el juicio.²

Cosa Juzgada:

Autoridad y eficacia que adquiere la sentencia judicial que pone fin a un litigio y que no es susceptible de impugnación, por no darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnada a tiempo, lo que la convierte en firme.³

Defensa en Juicio:

Derecho de recurrir a los tribunales para la solución de un litigio u oponerse a cualquier pretensión aducida en juicio por la contraria. En los sistemas democráticos, este derecho, está consagrado en las normas constitucionales, sea en forma expresa o implícita, como el más amplio derecho de petición y completada por el principio de la igualdad ante la Ley.⁴

Doble Instancia Judicial:

La Constitución Nacional consagra este principio en los Arts. 29, 31 y 86. Estas normas indican, en su conjunto, que el principio de la doble instancia no tiene un carácter absoluto, en el sentido de que toda

¹ OSSORIO MANUEL, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, HELIESTA, BUENOS AIRES, 2008, PÁG. 129.

² IDEM, PÁG. 208.

³ IDEM, PÁG. 240.

⁴ IDEM, PÁG. 268.

sentencia o cualquier otra providencia judicial deba tener la posibilidad de ser apelada; más aún cuando el Art. 31 faculta al Legislador para introducir las excepciones que considere procedentes a dicho principio, siempre y cuando no desconozca mandatos constitucionales expresos (como los de los Arts. 29 y 86) que consagran dos hipótesis en las cuales se prevé la impugnación. La Corte Constitucional ya ha reconocido el carácter relativo del principio de la doble instancia en múltiples oportunidades.

Doctrina de Josserand:

Impuso la Responsabilidad Objetiva, la cual responsabiliza al dueño de un establecimiento por haber generado el riesgo y lo obliga a reparar el daño hasta determinado monto.⁵

Economía Procesal:

Principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir aquel fin.⁶

Emancipación:

Es un final anticipado de la patria potestad, de la tutela o de ambas, que un menor obtiene por el solo hecho de contraer matrimonio, de modo que adquiere el gobierno de su persona y la administración de sus bienes.⁷

Especialidad:

La persona requerida solo debe serlo por los hechos que motivaron el reclamo judicial.

⁵ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 71.

⁶ OSSORIO MANUEL, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, HELIESTA, BUENOS AIRES, 2008, PÁG. 350.

⁷ IDEM, PÁG. 358.

Facultad de Control:

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medio de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.⁸

Facultad de Dirección:

La reconocida al patrono, empresario o representante autorizado para dirigir las tareas asignadas a los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades y conveniencias de la producción.⁹

Fuero de Atracción:

Potestad y deber de un tribunal de conocer de cuestiones diferentes pero conexas respecto de las que pertenecen a su estricta competencia, por la condición del reo o por la índole del asunto.¹⁰

Infracapitalización:

La noción de infracapitalización comprende diversas cuestiones, razón por la cual resulta dificultoso dar un concepto unívoco que contemple todas las situaciones que pudieran presentarse.

La infracapitalización presenta dos variantes, por una parte, se encuentra la denominada infracapitalización material y, por la otra, la infracapitalización nominal.¹¹

La infracapitalización material ha sido definida como la pérdida del contravalor patrimonial del capital, ya que el patrimonio queda, en su significación económica, por debajo de la cifra del capital.¹²

Por otra parte, la doctrina ha dicho que una sociedad se encuentra infracapitalizada de modo material cuando su capital no es

⁸ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, SEPARATAS DE LEGISLACIÓN, VERSIÓN 2.9, ERREPAR, BUENOS AIRES, ART. 70, PÁG. 33.

⁹ OSSORIO MANUEL, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, HELIESTA, BUENOS AIRES, 2008, PÁG. 301.

¹⁰ IDEM, PÁG. 425.

¹¹ RIGLOS MIGUEL, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ESTADOS CONTABLES ENFOCADO A EMPRESAS EN CRISIS, INFRACAPITALIZACIÓN EMPRESARIA Y LIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL, LA LEY, BUENOS AIRES, 2002, PÁG. 23.

¹² HALPERIN ISACC Y BUTTY ENRIQUE, CURSO DE DERECHO COMERCIAL, 4ª EDICIÓN, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 311.

suficiente para satisfacer, de acuerdo al tipo y dimensión de la actividad económica realizada y proyectada, las necesidades financieras de mediano y largo plazo no susceptibles de ser cubiertas por créditos de terceros.¹³

Justicia Social:

Expresión muy usada en política, sociología y Derecho del Trabajo para significar una tendencia doctrinal y práctica encaminada a proteger a las personas débiles dentro del ámbito económico, elevando su nivel de vida y de cultura y prescribiendo aquellos privilegios de las clases fuertes en el ámbito económico que originan inadmisibles desigualdades sociales.¹⁴

Límite Subjetivo de la Cosa Juzgada:

Es necesaria la identidad de los sujetos, o sea, que sean los mismos en el anterior y el posterior juicio. Requiere de identidad física y jurídica, pero en algunas ocasiones este se atenúa, bastando la identidad jurídica (una misma calidad legal). Como excepción no se presenta este límite, tratándose de la cosa juzgada general (que opera contra toda clase de personas).

Persona Física:

El hombre y la mujer como sujetos de derechos y obligaciones. Se opone el reparo de que personificar al género humano con el adjetivo “físico” atenta, y no poco, contra su espiritualidad. De ahí la preferencia de otros por persona natural y por persona de existencia visible.¹⁵

Persona Jurídica:

Son los sujetos de derechos y obligaciones que no son la persona natural o física, es decir, ni el hombre, ni la mujer.¹⁶

¹³ ULMER PETER, “GESELLSCHAFTEDARLEHEN UND UNTERKAPITALISIERUNG BEI GMBH UND GMBH & CO. KG-ZEHN THESEN”, EN FESTCHRIFT FÜR KONRAD DUDEN ZUM 70. GEBURSTAG, C.H. BECK, MÜNCHEN, 1977, PAG. 670 Y 671, CITADO POR MANÓVIL RAFAEL, GRUPOS DE SOCIEDADES EN EL DERECHO COMPARADO, ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, 1998, PÁGINA 558.

¹⁴ OSSORIO MANUEL, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, HELIASTA, BUENOS AIRES, 2008, PÁG. 527.

¹⁵ IDEM, PÁG. 716.

¹⁶ IDEM, PÁG. 717.

Poder Disciplinario:

Poder jurídico encaminado a imponer a los miembros del grupo, dentro de las relaciones laborales, por medio de determinadas sanciones, una regla de conducta que los obligue a actuar en servicio del interés colectivo.¹⁷

Relación Jurídica:

Todo vínculo de derecho entre dos o más personas, o entre una de ellas al menos y una cosa corporal o incorporal con trascendencia en el ordenamiento vigente.¹⁸

Sociedades Comerciales:

Es un contrato por el cual dos o más personas se unen, poniendo en común sus bienes e industrias, o alguna de estas cosas, para practicar actos de comercio, con ánimo de partir el lucro que pueda corresponder y soportar las pérdidas en su caso.¹⁹

Traba de Litis:

Que se aplica a la situación procesal creada cuando el demandado ha contestado a la demanda, y que así quede trabado el juicio sobre las cuestiones de hecho y de derecho que se hayan de debatir.²⁰

¹⁷ IDEM, PÁG. 305.

¹⁸ IDEM, PÁG. 830.

¹⁹ IDEM, PÁG. 898.

²⁰ IDEM, PÁG. 558.

PROYECTO DE TRABAJO FINAL

I. TÍTULO:

“EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS SOCIOS, DIRECTORES Y ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES POR OBLIGACIONES LABORALES”

II. ÁREA TEMÁTICA:

Derecho Laboral. Derecho Societario.

III. PLANTEO DEL PROBLEMA:

Las relaciones entre personas son parte de la existencia del ente, como consecuencia de su interacción con el medio ambiente. Estas relaciones pueden ser entre personas de carácter físico (PF), entre sí, o de estas con personas de carácter jurídico, como es el caso de la relación que se genera entre el trabajador (persona física) y las sociedades comerciales (persona jurídica).

Ahora bien, la relación entre el trabajador y la sociedad comercial, no queda solo circunscripta a la persona jurídica (PJ) de la SC, sino que la misma se extiende al socio (el cual sí es PF), que forma parte de la SC, y sin el cual esta no existiría.

Entendemos entonces, que más allá de la PJ, se encuentra el socio, que es la cara visible, y la persona con la que el trabajador interactúa y se interrelaciona.

Desde antaño, la acabada legislación nos ha demostrado que el trabajador es la parte débil de esa relación, que amén de ser interpersonal, es también jurídica, por existir un marco regulatorio, que plantea el modo de relacionarse y a su vez, los derechos y obligaciones que se generan por formar parte de la misma.

Esas leyes laborales a las cuales haremos referencia con posterioridad, junto a nuestra Constitución Nacional (CN), le brindan al trabajador (o empleado), seguridad jurídica (SJ), pero aun así

conocemos atropellos contra los derechos adquiridos del empleado, como podría considerarse al hecho de las extensas jornadas laborales, trabajo insalubre, remuneraciones irrisorias, teniendo en cuenta la labor realizada. Situaciones todas estas que nos llevan a plantearnos si las leyes laborales existentes, alcanzan a cumplir su función de seguridad jurídica y protección hacia el trabajador.

Hoy por hoy, una de las situaciones más abarcativas de la relaciones laborales, es que los trabajadores no se encuentran registrados por sus empleadores, o esos registros son defectuosos. Conllevando esta particularidad a que los trabajadores pierdan algunos de sus derechos garantidos, como, el goce a la salud (a través de una Obra Social), o a beneficios post-laboro, como es el que otorga un Aporte Previsional.

En relación al trabajo a desarrollar es que hemos prestado especial atención al caso que se desprende de una sentencia, como consecuencia del incumplimiento de obligaciones laborales por parte de las sociedades comerciales, y los socios que la componen, en concordancia al trabajador no registrado o de registro defectuoso, que busca que dicha sentencia y como accesoria su ejecución, sean extendidas a los socios.

Resaltando lo dicho ut-supra, y llevándonos una vez más a considerar si resultan eficaces las normas ya establecidas por nuestra legislación, en pos del amparo de la parte más débil (trabajador), las cuales toman en cuenta que el trabajador debe contar con protección jurídica.

IV. PREGUNTAS:

¿Un socio se puede eximir de la responsabilidad que genera el incumplimiento para con el trabajador, por considerar que la obligación asumida fue, solo por parte de la sociedad comercial, a la cual pertenecía?

¿Un socio puede fundar su argumentación, respecto del eximirse de la responsabilidad que generan las obligaciones laborales, bajo la consideración, de determinar que desconocía la existencia de un proceso judicial laboral, donde la sociedad comercial a la que pertenece, en calidad de socio, se encuentra como parte requerida?

¿Por qué se desconoce la responsabilidad de los socios - de una sociedad comercial que ha finalizado -, de una obligación, que proviene de un incumplimiento laboral anterior?

¿Por qué el trabajador perdería su derecho, de ser resarcido de un modo económico como consecuencia de un incumplimiento laboral, cuando la extensión de la responsabilidad recayera sobre los socios?

V. MARCO TEÓRICO:

La clase trabajadora, ha sufrido y sufre a diario, abusos y arbitrariedades, por parte de sus empleadores, que son en su mayoría, sociedades comerciales (compuestas por personas físicas) que materializan las relaciones laborales, pero y sin ser menos importante, humanas.

Los empleadores que no registran o lo hacen, pero de manera defectuosa, muchas veces especulan con la necesidad del trabajador.

Como consecuencia, de las presentes circunstancias se han creado normas que regulen dicha situación, y nuestros legisladores, han hasta incluso sancionado, con Ley de Multas (Ley 24.013), el delito fiscal, de trabajo no registrado, o de registro defectuoso, ya que tal postura, no solo vulnera los derechos de los trabajadores (privándolos de Garantías Constitucionales), sino que además, debilita al Estado, como país, ya que la falta de registración de un trabajador, genera al mismo, pérdidas incalculables.

Ahora bien, planteamos por qué una persona, en su calidad de empleado, pierde su derecho a una indemnización (o resarcimiento económico), por considerarse que la misma fue reclamada solo hacia la

sociedad comercial para la cual prestaba su labor, y no hacia el socio que formaba parte de la misma, mucho más aún fundados en la posibilidad de desconocer, acerca de dicha obligación, la cual se genera per se, por tener mano obrera bajo su responsabilidad.

En la actualidad sobre esta realidad existen tres posturas, a las cuales la doctrina ha adherido. Primero están aquellos quienes consideran viable la extensión de responsabilidad a los socios, directores y administradores de las sociedades comerciales, haciendo hincapié en que el Art. 54 de la Ley de Sociedades Comerciales (Ley N° 19.550) por basarse en la idea de que la sociedad constituida de un modo regular, con objeto lícito, que si bien se dedica a actividades lícitas, encubre a través de los mismos, fines extra societarios (como el lucro indebido), logrados por medio de un trabajador no registrado o de otro a quien se le practican las retenciones para seguridad social y/o sindicales, sin el posterior ingreso.

La segunda corriente considera no viable la extensión de la responsabilidad hacia los socios en las sociedades comerciales, ya que estos determinan al respecto que el Art. 54 Párr. 3° Ley 19550, sólo resulta aplicable cuando la persona jurídica ha sido creada con la única finalidad de violar la ley y frustrar derechos de terceros.

Por último hay autores que en una tercer postura sostienen que debe diferenciarse entre la responsabilidad de los administradores de la sociedad (Conf. Arts. 59 y 279 LSC.) y la responsabilidad de los socios, en caso de actuación extra societaria sancionada mediante la desestimación de la personalidad (Conf. Art. 54 Ter LSC).²¹

Observamos que la posibilidad de extensión de responsabilidad hacia los socios, se establece ante la falta de registración, o de registro defectuoso, constituyese como un acto ilícito; y sus consecuencias en el plano laboral se relacionan como un típico fraude laboral y previsional, ya que tiene por objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las prestaciones complementarias o indemnizatorias y en los aportes al sistema de seguridad social.

²¹ BENITEZ NORMA A. CRITERIOS ADOPTADOS EN RELACIÓN CON LA EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS INTEGRANTES DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES, 2004, SEPTIEMBRE, DISPONIBLE EN URL: WWW.LEXISNEXIS.COM.AR/NOTICIAS/MOSTRAR_NOTICIASNEW.ASP?COD=9798&TIPO=2,27/03/2011.

Pues conforme al Art. 54 de la Ley 19550, en el último párrafo agregado por la Ley 22903, dispone *"La actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extra societarios, constituye un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados"*. Sobre la base del análisis del Art. transcrito, hay autores que sostienen, que no podría decirse que el pago en negro encubre en este caso la consecución de fines extra societarios, puesto que el principal fin de una sociedad comercial es el lucro; pero sí que constituye un recurso para violar la Ley, el Orden Público (Orden Público Laboral expresado en los Artículos 7º, 12, 13 y 14 de la L.C.T.), la Buena Fe (Que obliga al empresario a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador, Art. 63 de la L.C.T.) y para Frustrar Derechos de Terceros (El trabajador, el sistema previsional).²²

Por todo lo expuesto ut-supra, en la presente, buscaremos desentrañar, la aplicabilidad de la extensión de la responsabilidad hacia los socios, directores y administradores, de una sociedad comercial, frente a las obligaciones laborales, que deriven de la consecución del trabajador no registrado, o mal registrado, en la instancia de ejecución de sentencia.

VI. OBJETIVOS:

➤ Determinar la viabilidad de la extensión de la responsabilidad hacia los socios, directores y administradores de una sociedad comercial.

➤ Establecer los casos en que se permite la extensión de responsabilidad.

²² SOCIOS RESPONDEN POR TRABAJO NO REGISTRADO - FALLO DESOYE A., 1999, NOVIEMBRE.

VII. HIPÓTESIS:

La extensión de responsabilidad hacia los socios, directores y administradores, de las sociedades comerciales, frente a las obligaciones laborales, para el caso de los trabajadores no registrados (en negro), o mal registrados genera una desprotección social y económica.

VIII. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Para el desarrollo del actual trabajo, hemos escogido el marco teórico general del “Ius Positivismo”, acompañado de una metodología normológica deductiva.

Para el abordaje y consecuente comprobación a cerca de la ratificación, refutación o falacia de nuestra hipótesis es que el camino escogido es el estudio de los fallos de las distintas Salas Laborales y de la Corte Suprema de Justicia Nacional (CSJN), ya que lo que buscamos es el contraste de los mismos, basándose en la aplicación de la Ley (norma escrita), como tal. Siempre estando circunscriptos a los casos resueltos en última instancia por nuestra CSJN, los cuales datan desde el año 1997 hasta la actualidad.

CAPÍTULO I: EL TRABAJO HUMANO. DERECHO DEL TRABAJO.

SECCIÓN I: EL TRABAJO Y SU EVOLUCION HISTÓRICA.

I.I.I. EL TRABAJO EN LA HISTORIA:

El trabajo, como actividad dentro de una sociedad ha tomado a lo largo de la historia distintos caminos y formas que lo han llevado a desarrollarse y formarse con todos sus derechos y obligaciones, que hoy en día conocemos, pero para introducirnos en los mismos debemos conocer su historia, para esto nos centraremos desde sus comienzos, tomado en consideración a la Primera Época (Relación de Dependencia), como la etapa de las Prestaciones Laborales (Preindustrial), ahora bien esta tiene como primer antecedente, la actividad que desarrollaban los romanos, cuando realizaban una locación de servicios o locatio conductio operarum, recordándose que dicha prestación sólo podía ser realizada por los ciudadanos romanos, por ser considerados hombres libres; pero no así por los esclavos, ya que los mismos eran tomados como, cosas u objetos.²³ Aunque con el tiempo la situación del esclavo fue cambiando, hasta el punto de lograrse que el mismo adquiriera su libertad, ya sea comprándola o por voluntad del señor, denominado esto como manumissio.

Con la posterior caída del Imperio Romano y con la reestructuración de la sociedad, el lugar de los esclavos, fue tomado por los siervos de la gleba que a diferencia de los anteriores, a estos se les permitía como consecuencia de su trabajo, conservar una pequeña porción de lo obtenido del suelo para su subsistencia y la de su familia.²⁴

Nada cambio, y las antes mencionadas contraprestaciones, para con los esclavos (Declarados Libres) y siervos, no vario demasiado, ya que las mismas no pueden ser consideradas equivalentes a las tareas que eran realizadas.

²³ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PAG.11.

²⁴ IDEM. PÁG 12.

En el siglo XVIII, se produce en el marco de la historia mundial un hecho que marcará un antes y un después dentro del ámbito socioeconómico del mundo, este fue la “Revolución Industrial”, un punto de partida es también tomado en cuenta, porque desde aquí, se comienza a valorar una diferenciación entre lo que se conoce como Prestaciones Laborales en “Relación de Dependencia”, y por “Cuenta Ajena”.²⁵ En razón de lo cual el Dr. Julio Armando Grisolia, realiza esta división, antes mencionada, para establecerla como el punto de inflexión en la evolución histórica del trabajo humano.

El mundo se va modificando dentro de su ámbito socioeconómico por dos hechos trascendentales en la vida del laboro, que fueron la “Revolución Francesa” y “Revolución Industrial”, ya que las mismas marcaron en la historia del trabajo, su estructura social, y formas tradicionales de prestaciones.

Dentro de la expansión de ambas revoluciones, y en esta etapa muy marcada ya por la industrialización, la actividad comienza a cambiar, y fue así que los obreros llevaron a cabo un movimiento migratorio, para asentarse luego en aglomeraciones suburbanas, encontradas alrededor de las fábricas que se fueron instalando.²⁶ Pero esto que al principio parecía beneficioso para los obreros, fue en el transcurso del tiempo más contraproducente, ya que la mano de obra humana se fue incrementando, llegando a niveles donde el empleador aprovechaba dicha circunstancia para cometer u originar nuevas relaciones de abuso. Estas comprendían la extenuada jornada laboral, ya que la misma fue en el transcurso de la historia desde las 16 (Dieciséis) horas diarias, hasta lograrse las jornadas conocidas hoy, en promedio de 8 (Ocho) horas diarias; a esto se le sumaba la falta de seguridad e higiene, el trabajo infantil, la exigua retribución salarial y la inexistencia de los descansos semanales.

Sumado a todo lo antes mencionado, la nombrada “Revolución Industrial”, trajo al trabajo humano, como se conoce, la utilización de la maquinaria, siendo este un avance en la visión industrial, pero a su vez

²⁵ IDEM, PAG. 11.

²⁶ IDEM, PÁG 13.

considerada una herramienta más para el aumento de los accidentes y riesgos en el trabajo. Resuelto esto, en un amplio sentido por la Doctrina Josserand, ya que con su aparición se logró dictar las primeras Leyes sobre Accidentes de Trabajo, responsabilizándose de esta manera al dueño de un establecimiento por haber generado el riesgo, debiendo reparar el daño hasta cierto monto.

Por lo que el trabajo comenzó siendo una tarea manual en el ámbito rural con el auxilio de herramientas rudimentarias, luego las herramientas se fueron sofisticando dentro de la industria hasta llegar a los equipos mecánicos, los sistemas automáticos y luego, los sistemas controlados por computadoras. El trabajo manual dio lugar al trabajo intelectual, no sólo de los técnicos, los profesionales o los investigadores, sino también de otras actividades de la empresa como son la estrategia, la organización, el marketing y la comercialización.

Por último, la actividad creativa puede estar constituida por la producción de bienes (Industria) o de Servicios, ligados con la atención a las necesidades del cliente, y que hoy ocupan Dos Tercios (2/3) de la Mano de Obra Ocupada. Esta relación de intercambio propone un vínculo de cooperación, donde la actividad productiva del trabajador dependiente es compensada por el pago de la remuneración a cargo del empleador o principal.²⁷

I.I.II. TRABAJO HUMANO. CONCEPTO:

Existen varios autores que desarrollan un concepto de lo que se considera como “Trabajo Humano”, aunque en la inmediatez de su definición, no existen grandes diferencias; pero lo que sí se presentan son concepciones según su sentido amplio, o restringido. Así por ejemplo se comprende, en un sentido amplio, que el Trabajo Humano, es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.²⁸

²⁷ DE DIEGO JULIAN ARTURO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 5ª EDICIÓN ACTUALIZADA, LEXIS NEXIS ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, PAG. 110.

²⁸ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 57.

Es así, que existen autores que consideran que tal definición, es elemental y primaria, pero la misma, trata de establecer que el Trabajo en sentido amplio comprende una cantidad importante de especies, una sola de las cuales es la contemplada por el Derecho del Trabajo, y es aquella en la que se considera al “Hombre como Trabajador en Relación de Dependencia”.²⁹

Ahora bien, existen autores que definen al “Trabajo”, conforme a las palabras de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), y en voz del Art. 4, se pronuncian y establecen, que *“Constituye trabajo, a los fines de esta Ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración...”*.³⁰

Por esto se puede decir que el Derecho del Trabajo, no se ocupa de todo el Trabajo Humano sino sólo del Trabajo en Relación de Dependencia.

I.I.III. LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA:

Como el “Trabajo Humano”, que se tiene en consideración por parte de la LCT es aquel que se presenta bajo una relación de dependencia, debemos circunscribirnos a esta última y determinar, que es lo que se entiende por tal. Ahora bien, es la persona física, que para la LCT, se denomina “Trabajador”, aquella que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, respecto de otra persona física o jurídica (Empleador).

Como consecuencia se desprende de la misma, distintas características que hacen a la “Relación de Dependencia”, como ser; que el Trabajador sea; una persona física, que trabaja en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten, trabajando bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige, no asumiendo riesgos económicos, encontrándose protegido por la Constitución Nacional (Art. 14 bis) y por la Legislación de Fondo (LCT), posee además una remuneración mínima asegurada (el salario mínimo, vital y móvil), su jornada legal es de 8 horas o 48 semanales con un

²⁹ DE DIEGO JULIAN ARTURO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 5ª EDICIÓN ACTUALIZADA, LEXIS NEXIS ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, PÁG. 112.

³⁰ LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744, SEPARATAS DE LEGISLACIÓN, ERREPAR, VERSIÓN 2.9, BUENOS AIRES, 2008, ART. 4, PÁG. 27.

descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las vacaciones son pagas, y se lo protege contra el despido arbitrario.

Sin embargo la Relación de Dependencia entre Empleador y Trabajador no es un vínculo de Superior a Inferior en dignidad (no hay una subordinación servil), sino que se trata de trabajo dirigido.

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido; entendiéndose desde el punto de vista Técnico, que el trabajador, somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; resulta más amplia respecto de los trabajadores con menor calificación, y más tenue en relación con los más capacitados o profesionales.

Tomándose en cuenta el punto de vista Económico, el trabajador, no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa; por un lado, pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y por el otro los mayores beneficios o los quebrantos derivados de la explotación sólo benefician o perjudican al patrono, resultando ajenos al obrero.

Por último desde una visión Jurídica, la cual es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador, por gozar el empleador con las facultades de Dirección, Control y Poder Disciplinario.³¹

SECCIÓN II: DERECHO DEL TRABAJO.

I.II.I. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Sabemos que el Derecho, en su sentido amplio, es el conjunto de Principios y Normas Jurídicas que regulan la conducta del hombre en sociedad, siendo una unidad sistemática de la cual el Derecho del Trabajo forma parte.

Por conexidad, partiremos de la base que el “Derecho del Trabajo” es el conjunto de Principios y Normas Jurídicas que regulan las

³¹ GRISOLIA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 60.

relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales (sindicatos y cámaras empresariales), entre sí y con el Estado; siendo su finalidad la de proteger a los trabajadores; constituyéndose en un medio (una herramienta), para igualar a trabajadores y empleadores.

Pero el “Derecho del Trabajo”, además contribuye a superar dificultades relacionadas con ciertas circunstancias básicas de la vida humana, y en particular las vinculadas a la escasez de recursos y vulnerabilidad de los trabajadores ante el poder económico de los empresarios.³²

I.II.II. DIVISIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Para llegar a esta se ha tomado en cuenta el tipo de relación (sujetos, entidades u organismos que intervengan en el mismo), encontramos en consecuencia y en primer término al Derecho Individual del Trabajo, el cual se ocupa de las relaciones de los sujetos individuales. Pues luego se establece el, Derecho Colectivo, el cual regulará las relaciones de los sujetos colectivos, a saber; por un lado, la asociación profesional de trabajadores (Sindicatos), y por el otro, los grupos o entidades representativas de los empleadores (Cámaras Empresariales), y también la de ellos con el Estado (Órgano de Aplicación y Control).

Contiguo, observamos al Derecho Internacional del Trabajo, el cual está constituido por los Tratados Internacionales celebrados entre los distintos Estados (Tratados Multinacionales), la Legislación referida a la Integración Regional, y por los Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Por último, tomamos en atención a su importancia, el tomar como división del Derecho del Trabajo, al Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo, por ocuparse estos, del procedimiento en la órbita judicial ante los Tribunales del Trabajo, sean conflictos individuales o

³² MONTOYA MELGAR ALFREDO EN FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, 2ª EDICIÓN ACTUALIZADA, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 1.

colectivos, y del procedimiento administrativo, en el Ministerio del Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro.³³

I.II.III. CONTENIDO NORMATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Sabemos que la LCT (Ley 20.744 - modificada por la Ley 21.297), constituye el cuerpo normativo principal del Derecho Individual del Trabajo, y rige todo lo concerniente al Contrato de Trabajo, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras se ejecute en nuestro territorio.

No debemos dejar de establecer que existen ámbitos que se encuentran excluidos de la aplicación de la LCT, como son los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal (excepto inclusión, por acto expreso o por el régimen de las convenciones colectivas de trabajo), los trabajadores del servicio doméstico (Decreto Ley 326/1956 y Decreto 7979/1956), y los trabajadores agrarios (Leyes 22.248 y 25.191 y Decreto 453/2001), todo esto conforme al Art. 2 de la LCT. En cambio en las actividades que tienen una regulación particular (Estatuto Especial o Convenio Colectivo), opera como norma supletoria.³⁴

Existen, y no podemos dejar de nombrar, otras normas también que forman parte del Derecho del Trabajo, como son; la Ley 11.544 de Jornada de Trabajo; la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo; la Ley 24.013, conocida como la Ley Nacional de Empleo.

Lo antes expresado hace a lo que se conoce como Derecho Individual, pero existen normas que regulan el Derecho Colectivo, y dentro de estas poseen dos Leyes fundamentales que son; la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo, y la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales; aunque también están, la Ley 14.786 de Conciliación Obligatoria, la Ley 23.546 de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas, y la Ley de Ordenamiento Laboral, Ley 25.887/2004.³⁵

³³ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 23.

³⁴ IDEM, PÁG. 63

³⁵ IDEM, PÁG. 64.

SECCIÓN III: FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.III.I. CONCEPTO:

La conceptualización de las fuentes, ofrece algunas particularidades, con relación a la materia laboral. En general se distingue entre Fuentes Materiales (FM), y Fuentes Formales (FF), donde las primeras están dadas por un hecho social (HS) que moviliza intereses sectoriales, que gravitan en un momento y lugar determinado, provocando la actividad normativa del Estado, y es aquí donde surge la fuente formal, ya que esta es la norma que refleja ese Hecho Social y para que este se encuentre legitimado, la fuente formal debe coincidir o expresar el sentido del hecho social que normativizan, siendo el legislador, el responsable de que la norma exprese con veracidad ese Hecho Social.³⁶

I.III.II. CLASIFICACIÓN:

Encontramos en el propio cuerpo normativo de la LCT, que en su Art. 1, hace una enumeración, no taxativa de las fuentes por las cuales se rige; entre ellas se encuentran; *la propia LCT; las Leyes y Estatutos Profesionales; las Convenciones Colectivas o Laudos con fuerza de tales; la Voluntad de las Partes; y los Usos y Costumbres.*

Es así, que encontramos en la percepción de los distintos autores, una clasificación de fuentes, pero de acuerdo a diferentes parámetros a saber; 1) *Por su Naturaleza*, bajo una subclasificación, pueden ser de A) Producción, o sea las que derivan del Estado, Sociedad y Organizaciones Sindicales; o B) Jurídico-Positivas, como son aquellas que proceden de la Ley, Costumbres, Principios Generales y Convenios Colectivos; ahora bien, de acuerdo al 2) *Ámbito de Extensión en el Ordenamiento jurídico*, a su vez están aquellas que son A) Comunes a otras ramas del Derecho, como la Ley, Costumbres, y Principios Generales, dentro se reúnen las que son consideradas B) Específicas del Ordenamiento Laboral, como son; Reglamentaciones del Trabajo, Reglamentos del Régimen anterior, Pactos Colectivos; además de las

³⁶ RIVAS JOSÉ MARÍA EN FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2º EDICION ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 327.

consideradas, C) Supletorias; como es el Derecho Común. De igual forma encontramos, a aquellas fuentes 3) *Según su Origen*, pueden ser; A) De carácter Internacional; como son los Tratados, Convenciones Internacionales; o B) Estatales; que pueden a su vez diferenciarse sobre la base de un valor Constitucional u Ordinario; y por último las C) No Estatales; que se van a distinguir entre las de Naturaleza Social y las de índole Profesional.³⁷

I.III.III. FUENTES CLÁSICAS:

Estas las trataremos de un modo especial, por considerarlas fundamentales para el pleno ejercicio del Derecho del Trabajo, como también útiles para la aplicación del mismo, sobre todo en caso de contradicciones y ambigüedades, por esto conceptualizamos y decimos que las fuentes clásicas (FC), son aquellas que se presentan en todas las ramas del derecho; como es el caso de; A) La Constitución Nacional; la cual desde su Art. 14 Bis consagra las garantías mínimas del Trabajo en la Argentina; B) Los Tratados con las Naciones Extranjeras, los cuales a partir de la Reforma de 1994, sobre nuestra CN, y basándose en la modificación del Art. 75 Inc. 22, los mismos son de aplicación, per se; C) Las Leyes y sus Reglamentaciones, por lo que en mira a esta, se dice que la LCT, es el cuerpo normativo básico al que se debe recurrir, cuando no exista otra regulación del contrato más específica. La D) Jurisprudencia, también y una vez más es tomada como fuente, en este caso clásica del Derecho del Trabajo, conformada por los fallos que emanan de los Tribunales Superiores, ya que los mismos unifican criterios, y en la mayoría de los casos son acatados por los Tribunales Inferiores. Por último E) Los Usos y Costumbres, estudiados como los actos o conductas que la sociedad asume como obligatorios, que son aceptados de manera supletoria, para el caso de aplicación, sobre el Derecho del Trabajo.³⁸

³⁷ BAYÓN CHACÓN - PEREZ BOTIJA EN FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2º EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 329.

³⁸ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 94.

I.III.IV. FUENTES PROPIAS:

Estás, también llamadas Específicas, son aquellas exclusivas de nuestra materia (Derecho Laboral), por ende encontramos; A) Convenios Colectivos, entendidos como fuente autónoma y propia del derecho del trabajo, regulados por la Ley 14.250 (modificada por la Ley 25.877), B) Los Estatutos Profesionales, los cuales se ocupan en concreto del personal de determinada actividad, C) Laudos Arbitrales Obligatorios y Voluntarios, estas pueden entenderse como formas tendientes a posibilitar la solución de conflictos colectivos de trabajo, siendo importante aclarar que surten el mismo efecto que los convenios colectivos, en virtud de lo normado en el Art. 7 de la Ley 14.786; ahora bien, no podemos dejar de nombrar, y establecer como Fuente principal a D) Los Convenios y Recomendaciones de la OIT, entidad que tiene como fin esencial promover de modo internacional la Justicia Social, prestando asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reuniendo y difundiendo toda la información relativa a los problemas del trabajo. Por último tenemos a E) Los Reglamentos de Empresas, o también llamados Acuerdos Internos de Empresas, por los cuales tienen la posibilidad de organizar, mediante un ordenamiento escrito, la prestación laboral, y las cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo.³⁹

SECCIÓN IV: PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

I.IV.I. PRINCIPIO PROTECTORIO:

Este es considerado uno de los dos Ppios más importantes, y el mismo surge como consecuencia de la desigualdad de los contratantes (probado esto por nuestra realidad social), ya que muchas veces no alcanza a ser equilibrada por el poder sindical.⁴⁰

Esta directiva es necesaria para cumplir con el Art. 14 Bis (CN), en cuanto consagra que *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”*, y para que

³⁹ IDEM, PÁG. 97.

⁴⁰ FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO LABORAL, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 216.

el Juez interprete la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios. Dentro del mismo existen tres reglas que son imprescindibles desarrollarlas y de esa manera conocer el alcance del presente Ppio; *In Dubio Pro Operario*, plasmado este por el Art. 9 de la LCT, el cual marca una directiva dirigida al Juez, para que en el caso de existir una duda razonable, o que la norma resulte ambigua, pudiendo ser interpretada de varias formas, sea juzgada de acuerdo a la interpretación más favorable para el trabajador. De aquí surge la segunda regla que es *La Norma más Favorable*, donde la misma predica, sobre la base del Art. 9 de la LCT, ut supra mencionado, que será de aplicación, en el caso de que resulten aplicables, dos o más normas, la que sea determinante a favor del trabajador. Así la tercera y última regla establece, según su palabra *Condición más Beneficiosa*, entendiéndose que lo que busca es que cuando una situación anterior sea más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar, teniendo esto respaldo en el Art. 7 de la LCT.⁴¹

I.IV.II. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:

Este aparece como el aspecto más relevante del Ppio Protectorio, ya que el mismo impide la *Renuncia Anticipada* y la *Renuncia de Derechos*, y para su existencia nos basamos en primer lugar en una norma mínima, la cual establece que el trabajador, posee falta de capacidad negocial.⁴²

Ahora bien este fundamental Ppio, posee varias excepciones a saber; A) Se habla de una Transacción, donde las partes mediante un acto jurídico bilateral, extinguen cualquier tipo de obligación litigiosa o dudosa. B) Conciliación, tomado desde el Art. 15 de la LCT, el mismo permite un acuerdo por parte del trabajador y empleador, pero homologado por autoridad judicial o administrativa, con el objeto en la mayoría de los casos de la finalización de controversias. C) Renuncia al Empleo, la LCT fija requisitos para la misma, conforme al Art. 240 LCT. D) Prescripción, al ser está una forma de extinción del Contrato de

⁴¹ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 116.

⁴² FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO LABORAL, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 236.

Trabajo, dada por el transcurso del tiempo, surgen del propio Art. 256 LCT, sus plazos. E) Caducidad, se entiende como la pérdida del derecho por el transcurso del plazo legal, y conforme a los Arts. 67, 135, 157, 186, 200, y 269 la LCT los enumera de manera taxativa, al igual que el Art. 11 de la Ley 24.013, y el Art. 3 del Decreto Ley 2725/1991. F) Desistimiento de Acción y de Derecho, esta requerirá en miras a la acción, la conformidad del demandado; y para el caso del Desistimiento del Derecho, no se solicitará la conformidad del demandado, debiendo el Juez limitarse a examinar si el acto procede por la naturaleza del derecho en litigio, y a dar por terminado el juicio en caso afirmativo. En lo sucesivo no podrá promoverse otro proceso por el mismo objeto y causa.⁴³

I.IV.III. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL:

Este surge por la necesidad del trabajador de tener la certeza respecto de la conservación de su fuente de ingreso, que constituye su medio de subsistencia.⁴⁴

Por lo que con aplicación de lo antes mencionado se podría determinar que en caso de existir una duda acerca de la continuidad o no del contrato, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.⁴⁵

I.IV.IV: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

Este es un Ppio considerado de interpretación para el juzgador según el cual por sobre la ficción que puedan haber montado las partes se impone la realidad resultante de los hechos cumplidos durante la relación, primando de esta manera la realidad.⁴⁶

Así el Art. 14 de la LCT, determina nulo todo contrato que haya procedido con simulación o fraude.

⁴³ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PAG. 130. CITANDO ART. 305 DEL CPCCN.

⁴⁴ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO LABORAL, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000., PAG 311.

⁴⁵ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PAG. 130.

⁴⁶ FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO LABORAL, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PAG. 310.

I.IV.V: PRINCIPIO DE BUENA FE:

El mismo se ve supeditado al Art. 63 de la LCT, y más allá de que no sea considerado un Ppio, este adquiere especial relevancia, por estar referido a los deberes recíprocos de las partes

I.IV.VI: PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO:

Surge como respuesta al Art. 16 de la CN, extendiéndose a través del Art. 14 Bis (CN), al plano salarial, ya que el mismo establece el Ppio de Igual Remuneración por Igual Tarea. Amén de que el mismo Ppio surge también como un Deber por parte de la Partes intervinientes en la Relación Jurídica Laboral. Además cabe aclarar que lo que la Ley prohíbe son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, pero no impide que el empleador otorgue un trato diferente en situaciones desiguales.

I.IV.VII: PRINCIPIO DE EQUIDAD:

El Art. 11 de la LCT, evita el desamparo que podía generarse por la aplicación estricta y rigurosa de una norma cuando produzca una situación “*Disvaliosa*”, o no querida por el propio legislador, por lo también se posibilita al Juez que ante una solución disvaliosa en un caso concreto, no se encuentre sometido a la letra de la Ley.

I.IV.VIII: PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL:

Consagrado asimismo, por el Art. 11 de la LCT, el mismo consiste en un concepto amplio que busca dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común, vinculándose con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada en el Ppio Protectorio, y en el plano colectivo, en la libertad sindical.⁴⁷

I.IV.IX: PRINCIPIO DE GRATUIDAD:

La esencia del mismo es garantizar el acceso gratuito de los trabajadores a la Justicia para reclamar por sus derechos, y de esta manera lo precisa el Art. 20 de la LCT.

⁴⁷ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 137.

Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos.⁴⁸

I.IV.X. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD:

Es un Ppio Gral del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones “*Disvaliosas*” de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

En la LCT, en el Art. 65, se observa que se hace referencia al carácter funcional con que el empleador debe ejercer las facultades de dirección, y en el Art. 66, al disponer que el ejercicio del Ius Variandi no debe importar “*un ejercicio irrazonable de esa facultad*”, y también en el 2° Párrafo del Art. 242, cuando expresa que la valoración de la injuria “*debe ser hecha prudencialmente por los jueces*”.⁴⁹

I.IV.XI. PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD:

Asegurar las Garantías Constitucionales que establece el Art. 14 Bis de la CN, es lo que busca trazar este Ppio, haciendo que no se vean condicionadas, dichas garantías, por eventuales normas regresivas que atenten contra el Orden Público Laboral, revistiendo los derechos adquiridos un carácter de obligatorios, inderogables e irrenunciables, bajo pena de la nulidad de los actos que se contrapongan.

⁴⁸ IDEM, PÁG. 137.

⁴⁹ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 138.

CAPÍTULO II: CONTRATO DE TRABAJO. REGISTRACIÓN.

SECCIÓN I: CONTRATO DE TRABAJO. RELACIÓN DE TRABAJO.

II.I.I. CONCEPTO:

El contrato de trabajo puede ser conceptualizado como aquel por el cual una persona física compromete su trabajo personal a favor de otra, sea esta física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última.⁵⁰ Siendo los sujetos intervinientes, *Trabajador - Empleador*.

Pero lo que resulta de la conceptualización ut supra mencionada, es que la misma posee un sentido amplio y como consecuencia abarca todo tipo de vinculación contractual, por ende debemos tomar, el Art. 21 de la LCT, el cual dispone que *“Hay Contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”*.

II.I.II. ELEMENTOS:

De acuerdo al trabajo en desarrollo es conveniente dejar en claro cuáles son los elementos que consideramos sobre la base de la conceptualización del Punto II.I.I, por esa razón determinamos; 1) Que para que allí Contrato de Trabajo, debe existir un *acuerdo de voluntades* para que cada parte cumpla sus obligaciones, perfeccionándose cuando estas prestan su consentimiento; 2) Se trata de un *servicio personal*, haciéndose referencia a *Persona Física*; 3) No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas, lo que se evidencia al consignar *cualquiera sea su forma o*

⁵⁰ FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, , 2ª EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 627.

denominación; 4) No tiene importancia el plazo, existe contrato habiéndose celebrado por un *plazo cierto o incierto*. 5) El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su *fuerza de trabajo*, lo que constituye un elemento esencial del contrato; 6) El empleador asume el *compromiso del pago* de una retribución (remuneración) por el trabajo recibido; 7) El trabajo se *pone a disposición* de la empresa de otro, y el *empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos* del negocio.⁵¹

II.I.III. CARACTERES:

Es importante determinar cuáles son los caracteres dentro del Contrato de Trabajo, ya que los mismos exponen los requisitos para que este sea considerado como tal; 1) *Consensual*, por consiguiente se perfecciona por el mero consentimiento, y de esta manera es menester agregar, que el acuerdo de voluntades propio del contrato excluye el trabajo forzoso, siendo el consentimiento para la celebración del contrato, exigible. 2) *Personal*, este carácter se debe a la persona del trabajador, debido a que sobre ella se establece la tarea a realizar y las condiciones de la misma. 3) *De Tracto Sucesivo*, ya que el Contrato de Trabajo se concreta a través de prestaciones repetidas que se prolongan en el tiempo. 4) *Oneroso*, por tener un contenido patrimonial, que por definición el Art. 21 de la LCT, así lo establece, y ratifican los Arts. 76, 114, y 115 del mismo plexo normativo. 4) *Conmutativo*, porque al celebrarse la convención las contraprestaciones de las partes son ciertas.⁵² 5) *De carácter dependiente*, ya que existe entre el empleado y el empleador una subordinación técnica, jurídica y económica, siendo una vinculación jerárquica. 6) *No Formal*, por existir libertad de formas, ya que no se exigen formas solemnes, ni determinadas para su celebración, salvo algunas modalidades (por ejemplo, plazo fijo). 7) *Bilateral y Sinalagmático*, al acaecer reciprocidad en las posiciones jurídicas, los derechos y las obligaciones del empleado al empleador y viceversa. 8) *Típico*, por tener regulación propia contemplada en la LCT,

⁵¹ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 148.

⁵² FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, 2º EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 631.

la cual admite modalidades especiales que distinguen al Contrato de Trabajo, de otros.⁵³

II.I.IV. RELACIÓN DE TRABAJO. DEPENDENCIA. CONCEPTO:

Estos términos se encuentran asociados, por lo que consideramos oportuno hacer mención a ambos y distinción de los mismos, a saber; en el caso de la Relación de Trabajo, conforme al Art. 22 de la LCT se considera que la misma existirá "... cuando una persona realice actos... bajo la dependencia de otra... en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen...", y conforme a lo establecido en el presente Art. la relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas. Por tanto, puede existir Contrato sin Relación, circunstancia que sucede cuando el trabajador estipula en un contrato que comenzará a prestar tareas para el empleador en fecha futura. Se trata de un acuerdo para trabajar que no llegó a ejecutarse.⁵⁴

Pues bien, podemos entonces establecer que en el trabajo por cuenta y a riesgo ajeno, se supone la existencia de una relación de dependencia (RD) personal entre el empleado y el empleador, por lo que este último tendrá la facultad de ordenar las prestaciones de los empleados, de acuerdo a las necesidades de la empresa.⁵⁵

Por eso Perugini considera que *"existe relación de dependencia laboral simplemente cuando una persona que necesita utilizar su capacidad de trabajo para participar en el sistema productor de bienes y servicios, realiza esa participación a través de una organización empresaria total o preponderantemente ajena que, a la vez, realiza su finalidad empresaria sobre la base de la libre disposición del producto elaborado o del servicio mismo."*⁵⁶

⁵³ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 149.

⁵⁴ IDEM, PÁG. 150.

⁵⁵ FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 643.

SECCIÓN II: REGISTRACIÓN DEL CONTRATO. EMPLEO NO REGISTRADO.

II.II.I. CONCEPTO:

La registración puede ser tomada como un deber impositivo, que hace al control del Estado, por sobre las Empresa y Empresarios, que tienen a su cargo el desarrollo laboral de otras personas “físicas”, sin importar el número de éstas, y la actividad a la que se dediquen. Quedando el trabajador como consecuencia, inscripto a todas las garantías constitucionales que nuestra CN contempla.

II.II.II. OBLIGACIÓN DE LLEVAR LIBROS:

Esta es una obligación con la que deben cumplir todos los empleadores sin importar el número de empleados que tengan a su cargo. Esos libros deben estar registrados y rubricados, conforme al Art. 52 de la LCT, debiendo encontrarse en el lugar de trabajo.⁵⁷

II.II.III. INSCRIPCIÓN REGISTRAL:

Las relaciones laborales se deben registrar en el Sistema Único de Registro Laboral, el cual fue creado por el Decreto 2284/1991, con el objeto de centralizar la información del empleador y sus trabajadores, unificando las afiliaciones.

Además de esto último, el empleador debe registrar el Contrato de Trabajo ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) - la cual ha unificado el registro de los empleadores por medio de la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y el de los trabajadores en la Administración Nacional de la Seguridad Social (Anses), por medio del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) - y además, ante la Obra Social (OS) que corresponda al trabajador.

El CUIL (creado por la Ley 24.013) es un instrumento que acredita la identidad laboral del trabajador dependiente y del

⁵⁶ PERUGINI EDUARDO EN FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000, PÁG. 643.

⁵⁷ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 204.

empleador. Su asignación es automática a instancia del trabajador o de su empleador, ante la Anses o ante la AFIP.⁵⁸

II.II.IV. EMPLEADO NO REGISTRADO Y DE REGISTRACIÓN DEFECTUOSA:

La problemática social planteada por el trabajo en negro es grave. A fines del año 2002, el trabajo en negro llegó al 44,2%, ya que sobre 8,9 millones de personas ocupadas 3,9 millones no estaban registradas.

Como queda evidenciada, la situación del trabajador no registrado es de total desprotección, el mismo no posee una cobertura por parte de la legislación laboral ni de seguridad social y carece de cobertura médico-asistencial para él y su familia, y no tiene derecho al cobro de salario familiar, seguro de desempleo ni accidentes de trabajo.

Esta falta de registración es un disvalor que se proyecta a todo el orden social, generando evasión fiscal y previsional, competencia desleal con los empleadores que cumplen sus obligaciones, y pérdida de ingreso de los sindicatos por falta de pago de las cuotas sindicales.⁵⁹

II.II.V. LAS MULTAS DE LA LEY 24.013:

La Ley 24.013 sanciona tanto el trabajo en negro, es decir, la falta de registración del trabajador y del contrato, como el trabajo registrado en forma parcial, o sea, aquel en que la fecha de ingreso o el salario denunciados no son los verdaderos.

Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrada cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador. En caso de controversia acerca de sí la relación se encuentra registrada o regularizada, la carga de la prueba recae sobre el empleador, y los medios idóneos de acreditación son la constatación en el Libro del Art. 52 de la LCT.

El Art. 47 de la Ley 25345/2000 (conocida como la Ley de Antievasión), modificó el Art. 11 de la Ley 24013, introduciendo un requisito adicional para la procedencia de las indemnizaciones. En

⁵⁸ IDEM, PÁG. 209.

⁵⁹ IDEM, PÁG. 222.

efecto, además de la intimación efectuada en forma fehaciente por el trabajador o la asociación sindical que lo represente, a fin de que el empleador proceda a la inscripción, estableciendo la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, se deberá remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, copia del requerimiento señalado con anterioridad.

Esta comunicación es gratuita para el trabajador o la asociación sindical que lo represente.

La ausencia total de registración no puede coexistir con una registración defectuosa, ya que una excluye a la otra. Por ello, la multa del Art. 8 de la Ley 24.013, no puede ser consagrada de manera conjunta con la de los Arts. 9 y/o el 10, pero estas dos últimas pueden proceder por separado o en forma conjunta, ya que la doble irregularidad de registración (pos datando la fecha de ingreso y consignando una remuneración inferior a la devengada) puede de un modo válido verificarse al ser recibido el emplazamiento cursado en los términos del Art. 11.

La Ley 24.013 establece un requisito formal para que el trabajador adquiriera el derecho a percibir las multas contempladas; por lo que requiere una participación activa del trabajador en el proceso regularizador, colocando una carga en cabeza del trabajador, que también puede ser cumplida por la *“asociación sindical que lo represente”*.

Si ante el requerimiento el empleador niega la existencia misma de la relación laboral que se le intima a registrar, o desconoce la veracidad de los datos consignados por el trabajador dirigidos a que regularice la registración defectuosa, el trabajador podrá de manera válida considerarse injuriado y disponer el distracto de modo indirecto, sin necesidad de esperar el transcurso de los treinta días, en virtud de la posición negativa asumida en forma expresa por el empleador.

El objetivo del Sistema de la Ley de Empleo es lograr la registraci3n de las relaciones laborales en negro o su regularizaci3n en caso de registraci3n defectuosa.⁶⁰

SECCI3N III: SOLIDARIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

II.III.I. SIMULACI3N EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

Sabemos en derecho que la simulaci3n es una conducta fraudulenta, dirigida a evitar responsabilidades, y en el tema que nos compete, este acto ser3a desarrollado por el empleador.

Para tutelar el cumplimiento de las normas imperativas que constituyen el orden p3blico laboral (OPL), el derecho del trabajo establece disposiciones generales y espec3ficas direccionadas a evitar t3cnicas elusivas que violen los derechos y deberes; circunscribi3ndonos para el desarrollo del mismo en las posibles maniobras evasivas que se manifiestan mediante la simulaci3n.

El Art. 14 de la LCT sanciona con la nulidad el fraude laboral, al consignar que los contratos ser3n nulos si las partes actuaron con simulaci3n o fraude, por lo que la relaci3n queda regida por la LCT.

Por esto podemos considerar que la falta de registraci3n, y los pagos en negro son maniobras que tienden a eludir la aplicaci3n de la Ley. La LCT protege al trabajador contra el fraude y la simulaci3n, al decretar la nulidad de los contratos que bajo otra denominaci3n en realidad encubren un contrato de trabajo, o los casos de interposici3n de personas para evitar las consecuencias de la LCT.

Como hemos mencionado, la simulaci3n, tiene por finalidad ocultar una relaci3n o un acto verdadero para producir una situaci3n jur3dica aparente, privando al trabajador de sus derechos y eludiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales.⁶¹

⁶⁰ IDEM, P3G. 223.

⁶¹ IDEM, P3G. 247.

II.III.II. REGLA GENERAL DEL ART. 14 DE LA LCT:

El Art. 14, en su finalidad de combatir actitudes abusivas desde el empleador, es en perjuicio del trabajador, sanciona con la nulidad todo contrato celebrado; ya que entra en juego, y sin menos importante uno de los Principios del Derecho Laboral, que es el de la Primacía de la Realidad, el cual en su interpretación y aplicación evita que el empleador utilice figuras no laborales para evitar la aplicación del derecho del trabajo.

II.III.III. APLICABILIDAD DE LOS ARTS. 29 Y 29 BIS DE LA LCT:

El Art. 29 de la LCT establece que *“Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.*

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los Arts. 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas”.

En análisis de la estructura de este Art., podríamos decir que regula primero en dos párrafos la situación anormal y disvaliosa para la Ley y en el último contiene la excepción válida, o sea la situación de las agencias autorizadas.

Ahora bien, en el primer y segundo párrafos de la norma transcrita surge que, tanto el tercero intermediario como quien utilice la prestación son responsables de modo solidario por las obligaciones derivadas del contrato. Pero teniendo en cuenta que quien utiliza la prestación es el empleador directo, éste es el titular de la relación jurídica, sin perjuicio de que, a posteriori, tanto el tercero como la

empresa principal respondan frente al trabajador por los incumplimientos que pudieran existir.

Distinto es el caso del tercer párrafo, que se plantea cuando el tercero contratante es una agencia de servicios eventuales habilitada, siendo en este caso el titular directo de la relación, la agencia de servicios eventuales, sin perjuicio de la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones.

El Art. 29 Bis, incorporado por el Art. 76 de la Ley 24013, establece que *“El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por todas las obligaciones laborales, y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivas para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”*.

Según lo dispuesto en el primer párrafo, ambos empleadores son responsables solidarios en el cumplimiento de las obligaciones frente al empleado permanente discontinuo, pero el titular de la relación es la agencia de servicios eventuales.

CAPÍTULO III: SOCIEDADES COMERCIALES.

SECCIÓN I: LA EXISTENCIA DE LA SOCIEDAD COMERCIAL.

III.I.I. CONCEPTO. ART. 1 DE LA LSC:

En voz del Art. 1 de la LSC, se expresa que *“Habrá sociedad comercial cuando dos o más personas en forma organizada, conforme a uno de los tipos previsto en esta Ley, se obliguen a realizar aportes para aplicarlos a la producción o intercambio de bienes o servicios participando de los beneficios y soportando las pérdidas”*.

Los autores Efraín y Muiño, establecen al respecto, que es importante, y hasta fundamental para definir el concepto de sociedad, comparar al Art. ut supra mencionado con el Art. 1648 del CC, el cual dispone; *“Habrá sociedad cuando dos o más personas se hubiesen mutuamente obligado, cada una con una prestación, con el fin de obtener alguna utilidad apreciable en dinero, que dividirán entre sí, del empleo que hicieren de lo que cada uno hubiere aportado”*.

Determinando dichos autores que la conceptualización de la LSC, exige que se trate de una relación negocial, de organización; distinto en su alcance, respecto del Art. del CC el cual puede alcanzar a negocios participativos.⁶²

III.I.II. ELEMENTOS DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES:

De la definición del Art. 1 de la LSC, se desprenden sus elementos, los cuales hacen a la comprensión y entendimiento, de cuando se hace referencia a una SC, y cuando no, al respecto se dice; 1) Pluralidad de Personas, debiendo ser dos o más, ya que nuestra legislación no acepta las sociedades de un solo socio. 2) Organización, este hace referencia a la distribución, tanto de las obligaciones de cada socio, las funciones de cada órgano, distribución de las ganancias, como de la manera en que se adoptarán las decisiones. 3) Tipicidad, ya que la LSC, determina distintos tipos de SC. 4) Aportes, este proviene de los socios, y la sumatoria de los mismos dará como resultado, lo que se

⁶² RICHARD EFRAÍN HUGO Y MUIÑO ORLANDO MANUEL, DERECHO SOCIETARIO, ASTREA, BUENOS AIRES, 1999, PÁG. 15.

denomina como Capital Social (CS), pudiendo el mismo consistir en obligaciones de dar (dinero, inmuebles, muebles) u obligaciones de hacer (trabajo humano), debiendo ser siempre posible valorar esa obligación en dinero, y de esa manera poder determinarse el capital de la sociedad. 5) Fin Societario, el cual desde el punto de vista del derecho comercial, siempre será el intercambio o producción de bienes o servicios con miras a obtener un bien. 6) Participación en los Beneficios y Soporte en las Ganancias, pudiendo estas tomar distintas formas, dependiendo cada una de la manera en que se estipule la distribución de las ganancias, pérdidas, o en proporción a los aportes efectuados, siendo nulas las denominadas cláusulas leoninas, las cuales pueden excluir a algún socio de las pérdidas o los beneficios, o atribuir a otro todos los beneficios. 7) Affectio Societatis, este puede también ser considerado un Ppio dentro del Derecho Societario, consistiendo el mismo en que todos los socios orienten sus conductas a favor de los intereses de la sociedad, dejando de lado los propios.

III.I.III. TIPOS DE RESPONSABILIDADES DE LOS SOCIOS:

Se determinan, entre otras, según los bienes con los que deben responder, o la cantidad con la que deben responder, o según el orden en el que deben responder, atento a ello observamos; A) Según los Bienes con lo que deben Responder, la responsabilidad puede ser; 1) Limitada, respondiendo solo con los aportes efectuados. 2) Ilimitada, responde por la totalidad de las obligaciones sociales. Ahora bien de acuerdo B) A la Cantidad por la que debe Responder, podemos contemplar que la misma será, 1) Mancomunada, sólo por una parte de las obligaciones, o 2) Solidaria, donde la totalidad de las obligaciones sociales le serán, reprochadas. Por último y C) Según el Orden en que deben Responder, 1) El mismo evidencia que el acreedor social podrá ir contra el patrimonio personal, sólo si ya se dirigió contra el patrimonio de la sociedad y éste no alcanzo, denominándose a esta como *Responsabilidad Subsidiaria (con Beneficio de Excusión)*, 2) Cuando el acreedor puede exigir el cumplimiento de la obligación de modo directo

al socio, no pudiendo este último exigirle que accione primero contra la sociedad, entendiéndose a tal responsabilidad como, *No Subsidiaria*.

SECCIÓN II: LA PERSONALIDAD JURÍDICA SOBRE LA SOCIEDAD COMERCIAL.

III.II.I. CONCEPTO:

Persona jurídica o sujeto de derecho es todo ente susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones, haciéndose referencia al Art. 30 del CC, si tomamos en cuenta al nombrado plexo normativo.

Ahora bien, si tenemos en consideración que la persona jurídica es una creación del derecho con relación a una realidad social, podemos observar que la personalidad jurídica es un medio técnico-jurídico de simplificación de las relaciones jurídicas.⁶³

Podemos establecer en conjunto con el Art. 2 de la LSC, el cual otorga tal atribución a la sociedad comercial entendiéndola como persona, por ser considerada un sujeto de derecho por el propio plexo normativo que la regula.

No debemos dejar de entender que la persona jurídica de las sociedades comerciales, tiene su fundamento sobre la base de fines prácticos, ya que satisface múltiples necesidades del mundo de los negocios; puesto que por una parte satisface los intereses de los terceros vinculados de una manera u otra, a quienes se les ofrece un patrimonio, destinado a satisfacer las deudas contraídas por los representantes de la entidad, y por el otro, permite a los socios obtener en mejores condiciones las ventajas de los capitales aportados y de los esfuerzos asociados, independizándose el patrimonio formado para el desarrollo de la actividad comercial del, de sus integrantes, que en principio permanece indiferente al riesgo empresario.⁶⁴

III.II.II. NACIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA:

El acto que vincula a los socios entre sí, y al cual sobrevendrá el nacimiento de una entidad es un contrato, con todas sus cualidades y

⁶³ IDEM, PÁG. 36.

características. Empero, donde aparece un aspecto especial, propio de la sociedad y que no puede dejarse de lado, es en la circunstancia de producirse un efecto muy particular, el nacimiento de una institución, un sujeto de derecho, con todas las consecuencias jurídicas que derivan de ello.⁶⁵

III.II.III. ATRIBUTOS DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA:

Estos serán aquellos elementos que deban darse en todo tipo de persona por ser inherente a la misma; debemos primero establecer el hecho de la *Capacidad*, la cual marca en la existencia de la persona (cualquiera sea) el comienzo, para responsabilizar al sujeto por sus propios actos, y se traduce como la aptitud que tiene toda persona para ser titular de derechos y deberes, pudiendo tener la persona jurídica (a diferencia de las personas físicas), responsabilidad ilimitada.

Encontramos como otra de las atribuciones al *Patrimonio*, el cual es, propia emanación de la personalidad, con la que se enviste a la sociedad comercial. Este patrimonio, es distinto al individual de cada socio, de ahí que los bienes que la SC adquiere, son por ella (no por los socios), y de acuerdo a esta responderá con todo su patrimonio, conforme a los Art. 56, 57 y 125 LSC. No obstante, el *Nombre*, como atribución, cumple una función fundamental, ya que este la diferenciará y distinguirá como SC; dentro de este podemos encontrar una denominación subjetiva, la cual se corresponde a la llamada "Razón Social", siendo considerada una garantía legal de la responsabilidad de los socios que la integran. Son contemplables otras relaciones, respecto del nombre, como es el caso de las sociedades de persona, las cuales pueden tener denominaciones de fantasía, o el caso de las sociedades de capital, las que pueden llevar el nombre de una o más personas (físicas), integrantes o no de la sociedad, pero no con función de razón social, sino como denominación objetiva. Otra y no menos importante de las atribuciones es el *Domicilio*, que en razón del Art. 11, Inc. II de la LSC, este así lo exige; pero conforme a la reforma

⁶⁴ NISSEN RICARDO A. CURSO DE DERECHO SOCIETARIO, 2ª EDICIÓN ACTUALIZADA Y AMPLIADA, AD HOC, BUENOS AIRES, 2006, PÁG. 120.

⁶⁵ LARENZ KARL, DERECHO DE OBLIGACIONES, TOMO II, REVISTA DE DERECHO PRIVADO, MADRID, 1959, PÁG. 401.

introducida por la Ley 22.093 se receptó la distinción entre un *Domicilio Social*, como sinónimo de la Ciudad, Pueblo, o Distrito en el que se constituye la sociedad y cuya autoridad judicial es competente para autorizarla en el Registro Público de Comercio; y la *Sede*, entendiéndosela como el lugar determinado con indicación de la calle y número en donde funciona la administración de la sociedad.⁶⁶

III.II.IV. DESESTIMACIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA:

También denominada Teoría del Velo Societario, la cual se pone en práctica cuando la sociedad es utilizada como una “pantalla” para realizar actos antijurídicos, donde el Juez puede “romper el velo”, dejando de lado su personalidad, y penetrando como consecuencia en la realidad, es así que el Art. 54 de la LSC, establece la desestimación de la personalidad jurídica, cuando; la actuación de la misma encubra la obtención de fines extra societarios, o sea un recurso para Violar la Ley, el OP, la Buena Fe, o para la Frustración de Derechos de Terceros.

Muchos otros autores agregan que además de ser un elemento fundamental para coartar cualquier actividad y acto jurídico, que vaya en contra de terceros, vulnerando derechos adquiridos de los mismos, en el ámbito del Derecho Comercial, también puede ser aplicable a otros derechos como ser; al Dcho Laboral, Administrativo, Sucesorio y de Familia, y Concursal.⁶⁷

⁶⁶ RICHARD EFRAÍN HUGO Y MUIÑO ORLANDO MANUEL, DERECHO SOCIETARIO, ASTREA, BUENOS AIRES, 1999, PÁG. 48.

⁶⁷ NISSEN RICARDO A, CURSO DE DERECHO SOCIETARIO, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA Y AMPLIADA, AD HOC, BUENOS AIRES, 2006, PÁG. 126.

CAPÍTULO IV: LOS SOCIOS Y SUS FUNCIONES.

SECCIÓN I: LOS SOCIOS.

IV.I.I. EL ESTADO DE SOCIO:

Es considerado, como la situación en la que se encuentra una persona por el simple hecho de pertenecer a una sociedad, pudiéndose adquirir la misma, por la intervención en el contrato constitutivo de la sociedad; o por la incorporación posterior, implicando desde ese momento la asunción de una determinada actuación ante la sociedad que integra, sus órganos y frente a sus consocios, ya que por tal calidad, se convierte en titular de una serie de derechos y obligaciones, previsto de manera expresa por la LSC.

IV.I.II. CAPACIDAD PARA SER SOCIO:

Con respecto a esta, son de aplicación las reglas del CC, aunque existen supuestos propios del Derecho Societario, a desarrollar, en principio hablamos de los “*Menores*”, los cuales presentan distintas situaciones, como es el caso del “*menor de edad, pero mayor de 18 años*”, y sobre este versa la posibilidad de poder constituirse como socio de cualquier sociedad comercial, siempre que posea autorización para ejercer el comercio. No obstante, podrá tomar la calidad de socio, cuando no tenga autorización, solo si se trata de una S.R.L. Existe para la figura del menor, dos casos de “*Emancipación*”, según correspondan para el caso del “*menor emancipado por matrimonio*”, determina que este podrá ser socio, si la celebración del matrimonio fue bajo la autorización de los padres, pudiendo incluso aportar a la sociedad los bienes que haya adquirido a título gratuito, lo que lo diferencia de aquel que haya contraído matrimonio sin autorización de sus padres. Ahora, ocupándonos del “*menor emancipado por habilitación de edad*”, el mismo podrá ser asociado a cualquier tipo de sociedad, ya que el mismo ha cumplido los 18 años de edad, y fue emancipado por decisión propia, y con plena autorización de aquel que ejercía la patria potestad. Otros de los supuestos que inmiscuyen al menor, son; el caso de aquel

“asociado el comercio del padre”, pudiendo el mismo (habiendo cumplido los 18 años de edad) desarrollarse en cualquier actividad comercial dentro de dicha sociedad; o el del menor que es *“heredero de un establecimiento comercial sujeto a indivisión”*, sobre la cual el menor tendrá una responsabilidad limitada.

Otro de los supuestos, es el caso de los *“Martilleros”*, los cuales podrán constituir cualquier tipo de sociedad, con la restricción que la misma solo este integrada, de manera única y exclusiva por martilleros, y con el único objeto de realizar actos de remate. A diferencia de estos, es el caso de los *“Corredores”*, los cuales no pueden constituir ningún tipo de sociedad, aunque se sabe que la Jurisprudencia lo ha permitido pero solo cuando tengan como Objeto Social, actos propios del corretaje.

En el caso de la *“Sociedad entre Esposos”*, esta se encuentra regulada, pudiendo estos integrar entre sí y/o con terceros, solo Sociedades por Acciones y S.R.L., ya que la finalidad de la Ley es evitar que los cónyuges tengan responsabilidad ilimitada y como consecuencia, verse perjudicados.

El último de los casos que contemplaremos será el de las *“Sociedades socias de otra Sociedad”*, y este acaecimiento será posible siempre que la naturaleza de las sociedades, sea la misma (Ejemplo; Las Sociedades por Acciones solo pueden formar parte de otro SPA).

IV.I.III. OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS:

Las obligaciones de las cuales hablaremos son tres, y podemos considerar que las mismas se desprenden del Art. 1 de la LSC, como punto de partida debemos, comenzar considerando como una de ellas, el hecho de *“Realizar los Aportes Comprometidos”*, se halla a la misma como de gran importancia, ya que su cumplimiento es fundamental, para el desarrollo de la sociedad comercial, del cual surgirá el capital social, estableciéndose de acuerdo a la LSC, en su Art. 37, una de las más graves sanciones, para el caso de las sociedades, que es la

Exclusión del Socio Moroso;⁶⁸ esto implicará que se le pueda a este último exigir los aportes adeudados en Instancia Judicial.

La segunda de las obligaciones se deriva de la *Affectio Societatis*, entendiéndose además que la sociedad comercial, es una persona distinta a la de la persona del socio (PF), por tener este, que adecuar su conducta y sus intereses personales al interés social y a las necesidades de la misma.

En conexidad encontramos como la última de las obligaciones la de “*Contribuir en las Pérdidas*”, pesando esta en cabeza de todos los socios, y que se da de manera sustancial en cualquier tipo de sociedad, aunque con alcances diferentes, pero que en el Art. 106 de la LSC encuentran un Ppio Gral, ineludible que se da para el caso de la Quiebra, donde una vez declarada la misma, el liquidador se ve autorizado para exigir las contribuciones necesarias, en caso de insuficiencia de los bienes sociales para satisfacer las deudas de la sociedad.⁶⁹

IV.I.IV. DERECHOS DE LOS SOCIOS:

Podemos encontrar dentro de la enumeración de los mismos, una subdivisión que hace práctico su desarrollo, por eso tomaremos, como primer parámetro a los “Derechos Políticos”, y en segundo término a los “Derechos Patrimoniales”, hecha esta diferenciación, encontramos el “*Derecho de Información*”, el cual versa como derecho individual, para conocer sobre el desplazamiento de la sociedad, y también vinculado al “*Derecho al Voto*”, que el socio solo podrá ejercer con idoneidad cuando goce de completo conocimiento del tema de objeto de la votación.

Cuando la sociedad decida cambiar de modo sustancial el contrato social, el socio podrá ejercer su “*Derecho de Receso*”, retirándose de la misma, es menester reiterar que la modificación que sufra el Contrato, debe ser “Sustancial”, por lo que dicho acontecimiento de cómo resultado una sociedad diferente a la que el socio tuvo en cuenta a la hora de integrarse, en su calidad.

⁶⁸ IDEM, PÁG. 196.

⁶⁹ IDEM, PÁG. 195.

El Art. 194, de la LSC, determina que el socio posee el “*Derecho de Acrecer*”, consistiendo el mismo en suscribir e integrar las acciones de otro u otros socios, en caso de aumento del capital cuando no hubiesen, suscripto tales participaciones, llamado este por otros autores como “*Derecho de Preferencia*” o de “*Suscripción Preferente*”, pero que en definitiva persiguen el mismo fin, el de preservar al registro de socios originales.⁷⁰

⁷⁰ IDEM, PÁG. 204.

CAPÍTULO V: EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD POR OBLIGACIONES LABORALES.

SECCIÓN I: EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE LOS SOCIOS EN LA DOCTRINA. APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL:

V.I.I. EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD EN APLICACIÓN EN LA DOCTRINA LABORALISTA. ASPECTOS GENERALES. APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL:

Introduciéndonos en los rasgos maximizados de nuestro trabajo, y abarcándolo desde la perspectiva laboral es que decidimos plantear el presente título.

La posibilidad de extender la responsabilidad en forma solidaria a personas diferentes de las sociedades comerciales empleadoras, cuando se verifican reclamos efectuados por trabajadores que se desempeñaron en su labor para la sociedad comercial estando no registrados en forma total o de un modo irregular, se encuentra plasmado en el ámbito del Derecho Laboral, por la Doctrina, la Ley y la Jurisprudencia.

La legislación laboral reacciona frente a las maniobras evasivas y las conductas simuladas o fraudulentas de tres formas: 1) Declara la nulidad de todo contrato cuando las partes actuaron con simulación y fraude, aplicando la disposición laboral (Art. 14 LCT); 2) Establece la relación de dependencia directa con quien se beneficia o aprovecha el trabajo (Art. 29 LCT); y 3) Fija la solidaridad entre los sujetos que intervienen en el negocio (Arts. 30 y 31 LCT).⁷¹

La solidaridad es de carácter excepcional; el Art. 701 del CC, exige que esté consagrada de manera expresa en la Ley. El Art. 699 del anterior plexo normativo la define al disponer que *“la obligación mancomunada (es decir con pluralidad de deudores o de acreedores) es solidaria, cuando la totalidad del objeto de ella puede, en virtud del título constitutivo o de una disposición de la Ley, ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores”*. La

⁷¹ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 250.

solidaridad de las relaciones obligatorias implica multiplicidad de sujetos, sea respecto de los acreedores (activa) o de los deudores (pasiva) o en ambas (mixta).

Las obligaciones solidarias se caracterizan por lo siguiente: 1) Pluralidad de sujetos (activos o pasivos, o activos y pasivos); 2) Unidad de prestación (los múltiples sujetos acreedores o deudores tienen derecho y deben, al respecto, la misma prestación; 3) Unidad de causa con identidad de objeto o prestación.

La solidaridad obligacional puede tener como fuente la Ley (respecto de los deudores, no así de los acreedores), la Autonomía Privada, que puede ser Individual (unilateral o bilateral) y Colectiva, tener origen Convencional e inclusive puede surgir de una Decisión Judicial (Art. 700 CC). Llambías sostiene que es unánime la opinión que considera que los jueces no están habilitados para crear una solidaridad al margen de la Ley, ya que la sentencia judicial es por principio, declarativa y no creativa de derechos, limitándose a verificar la situación que viene regida por el ordenamiento jurídico.⁷²

En el Derecho del Trabajo la solidaridad es un medio para asegurar el crédito del trabajador frente a la posible insolvencia de uno de los contratantes, y otorgarle seguridad en la percepción de su crédito. Su fuente es legal; y a modo de excepción su origen es la voluntad de las partes, ya que el dependiente no tiene poder negocial como para obtener esa garantía.

Siempre es pasiva, es decir que la obligación es contraída por varios deudores que tienen que satisfacer al acreedor la totalidad de la prestación debida; el cumplimiento de uno libera a todos. Se refiere en general a obligaciones en las que el trabajador es acreedor de diferencias salariales e indemnizaciones, teniendo dos efectos entre las partes: 1) Extinción de la acción por pago o equivalente; 2) Derecho al cobro total; al respecto el Art. 705 CC establece que *“El acreedor, o cada acreedor, o los acreedores juntos pueden exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos. Pueden exigir la parte que a un solo deudor*

⁷² IDEM, PÁG. 251.

corresponda. Si reclamasen en todo contra uno de los deudores, y resultase insolvente, pueden reclamarlo contra los demás. Si hubiesen reclamado sólo la parte, o de otro modo hubiesen consentido en la división, respecto de un deudor, podrán reclamar, el todo contra los demás, con deducción de la parte del deudor libertado de la solidaridad”.

Los diferentes autores toman la postura de una Tesis Amplia o Restringida, por lo que desarrollando la primera es que manifestamos que, el primer fallo que refleja esta postura lo dictó la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “Delgadillo Linares, Adela C/ Shatell SA y Otros S/ Despido”, de fecha 11 de Abril de 1997, donde en breve del caso, *la trabajadora se desempeñó para la sociedad anónima, empleadora que le pagaba una parte de la remuneración en negro. Demanda a la S.A (en quiebra) y a dos personas en su carácter de directivos, socios, gerentes, administradores o controlantes”, el pago de las indemnizaciones por despido incausado y las Multas de la Ley 24013.*

En 1° Instancia, el juzgado rechazó la extensión de la responsabilidad a los integrantes de la sociedad demandada. El fiscal general del Trabajo emitió dictamen opinando que correspondía extender la condena a los demandados integrantes de la sociedad por aplicación de los Arts. 54 y 274 de la Ley de Sociedades 19550, por cuanto *“... se habría creado una hipótesis automática de la caída del velo societario en supuestos de ilicitud que, como en el caso concreto, excederían el mero incumplimiento de las obligaciones emergentes del contrato, al relacionarse con la indebida instrumentación de los importes remuneratorios reales, configurativa de un arquetípico fraude laboral”.*

La Sala III sostiene que la conducta asumida por la empleadora constituye un típico fraude laboral y previsional, ya que tiene por normal objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las prestaciones complementarias o indemnizatorias y en los aportes al sistema de seguridad social. El pago en negro perjudica al trabajador, que se ve privado de aquella incidencia; al sector pasivo, que es víctima de la evasión, y a la comunidad comercial en cuanto, al disminuir los costos laborales, ponen al autor de la

maniobra en mejor condición, para competir en el mercado, que la reservada a otros empleadores respetuosos de la Ley.

En continuidad del caso el Art. 54 de la LSC, en el último párrafo agregado por la Ley 22903, dispone que; *“La actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extra societarios, constituya un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados”*.

No puede afirmarse que el pago en negro encubre en este caso la consecución de fines extra societarios, ya que el principal fin de una sociedad comercial es el lucro, pero sí que constituye un recurso para violar la ley, el orden público laboral expresado en los Arts. 7, 12, 13 y 14 de la LCT, la buena fe que obliga al empresario a ajustar su conducta a lo que es propio de buen empleador (Art. 63 LCT) y para frustrar derechos de terceros (el trabajador, el sistema previsional, los integrantes del sector pasivo y la comunidad empresarial). No obsta a esta solución el hecho de que la actora haya trabajado para la sociedad anónima Shatell y no para los socios directivos de ésta en forma individual. La demanda contra los socios no se funda en un inexistente contrato de trabajo con ellos, sino en la responsabilidad de éstos por los hechos y deudas de la sociedad cuando se aplica a ésta la cláusula de desestimación de la personalidad prevista en el citado Art. 54 LSC.

Esta teoría fue reiterada en los autos “Vidal, Miguel S. C/ Mario Hugo Azulay y Asoc. SA y Otro S/ Despido”, en fecha 23 de Septiembre de 1997.

Luego la misma Sala dicta el fallo “Duquelsy, Silvia C/ Fuar SA y Otro”, de fecha 12 de Febrero de 1998.

En lo sucesivo sé dictaron otros fallos bajo la misma argumentación, como fueron; “Luzardo, Natalia Verónica C/ Instituto Oftalmológico SRL y Otros S/ Despido” (17/12/1998); “Cingiale, María Celia y otro C/ Polledo Agropecuaria SA y Otros S/ Despido” (2/3/2000); “Vega, Claudia C/ Julio Guitelman y Cia. SA y Otro S/ Despido” (2/5/2000); “Lencinas, José C/ Intercambio SRL y Otros S/

Despido” (7/8/2000); “Walter, Nelson E. C/ Masri, David y Otro S/ Despido”.

Ahora bien, en cuanto a la Doctrina; la posición sentada en los fallos antes mencionados fue acogida por cierto sector de los comercialistas y por gran parte de los laboristas, por lo que de los primeros hablaremos en la Sección correspondiente.

Dentro de la Doctrina Laboral, se destaca la posición de Eduardo Álvarez, Fiscal General del Trabajo, que afirma que este debate es inexplicable, porque a cualquier víctima de una ilicitud se le reconoce el derecho a alegar la inoponibilidad del ente societario y a perseguir a las personas físicas que lo integran como socios y que, es lógico presumir, se beneficiaron de un modo indebido con el resultado de la antijuridicidad no conjurada que influye en los aspectos cuantitativos de la renta. Lo que una sociedad comercial, ahorra, por tener trabajadores en negro, o por registrar remuneraciones inferiores a la que abone, no es un elemento neutro en la vinculación patrimonial que existe entre el ente de presencia ideal y los socios, y ésta es la razón científica que anida en la responsabilidad solidaria e ilimitada de éstos.

Para Estela Ferreirás, las sociedades son medios técnicos que los seres humanos han creado y que forman parte del derecho. Esto les permite a los hombres actuar de manera asociada, y a esa asociación se le ha otorgado la personalidad jurídica como un atributo que tiene que estar al servicio del interés general. Si los hombres que se asocian se apartan de los fines que tuvo presente el legislador al conferirles esa forma jurídica, ya sea a través del fraude o no, la imputación de los derechos y obligaciones no debe hacerse solo a la sociedad, sino debe extenderse a los socios, desestimándose la personalidad jurídica aludida.⁷³

En desarrollo de la Tesis Estricta existe Jurisprudencia en sentido contrario, al sostenido hasta el momento, en este caso de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, en autos “Fontes, Hugo Mario y otro C/ Consorcio Conexim SRL y Otros S/ Despido”, con fecha 22 de Febrero de 2001, la cual sostiene que “*se agravia la demandada*

por la condena solidaria del Sr. Carlos María Monticelli como socio gerente de la persona jurídica empleadora con sustento en el Art. 54, 3° Párr, de la LSC, modificado por la Ley 22.903”, por ser conclusión firme de la sentencia que los actores se desempeñaron como operarios de Consorcio Conexim SRL y no surge que además de las tareas desempeñadas para la sociedad, los actores hubiesen realizado tareas para quien actuó como gerente de dicha sociedad. En tal situación resultan, en principio, de aplicación el Art. 2 de la Ley de Sociedades que establecen que las personas jurídicas constituyen una persona distinta de los miembros que la integran y que éstos no responden por los actos de la sociedad.

Ahora bien, la cláusula de desestimación del Art. 54 de la LSC debe ser interpretada con carácter restrictivo y que ninguno de los presupuestos que se exponen en la sentencia de la instancia anterior ameritan una extensión de responsabilidad como la que allí establecía, pues no se verifica el empleo de la forma societaria como medio para frustrar los derechos del trabajador. Decir que la “actuación de la sociedad demandada constituye un mero recurso para violar la ley, el orden público laboral y la buena fe y frustrar derechos de terceros” en los términos de dicha norma por una falencia registral (ya sancionada, por lo demás, por aplicación al caso de las disposiciones pertinentes de la Ley de Empleo), luce para algunos autores, excesivo a la luz de un criterio que por su carácter de excepción debe ser interpretado de modo restrictivo, como bien se señala en el agravio, so pena de caer en una amplitud tal que dejaría de hecho sin efecto el sistema legal que procede de los Arts. 2 de la LSC y 33 / 39 CC (pilares éstos sobre los que se basa todo el ordenamiento jurídico vigente en la materia).

Tomando en cuenta la postura de la Doctrina, Fernando Varela se expidió y determina que la Teoría de la Desestimación de Personalidad Jurídica constituye un mero recurso técnico para tratar en forma unitaria a ciertos efectos y dadas determinadas hipótesis, a un sustrato pluripersonal.

⁷³ MADDALONI OSVALDO, ASPECTOS LABORALES EN LA EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS SOCIOS, CONTROLANTES Y DIRECTIVOS DE SOCIEDADES COMERCIALES, TYSS, BUENOS AIRES, 2002, PÁG. 897.

En su postura Foglia, ha sistematizado los puntos de esta controversia, estableciendo que los casos “Delgadillo”, “Vidal”, “Luzardo” y “Cingiale”, que recurren a la normativa del Art. 54, Párr. 3º de la LSC a efectos de extender la responsabilidad a los socios directivos, al presidente, dueño y autoridad excluyente, a los socios gerentes y a los cedentes de las acciones de control respectivamente, de cada sociedad empleadora de trabajadores en negro.

A las personas de existencia ideal se les atribuye personalidad jurídica en función de exigencias prácticas y, que en el ámbito de las sociedades comerciales pueden resumirse en dos: 1) Favorecer el intercambio de bienes y de servicios y 2) Limitar la responsabilidad de los sujetos que crean las mismas.

Luego de analizar los antecedentes históricos, normativos y jurisprudenciales, expresa que en el año 1983 se reforma de modo parcial la Ley N°19.550 mediante la Ley 22.903 que agregó el Párr. 3º del Art. 54. La primera inquietud que plantea la norma es si la misma contempla una sola situación o dos situaciones diversas con una consecuencia única. En efecto, una primera lectura del texto abonaría la tesis de que la norma prevé el caso de “... *la consecución de fines extra societarios...*”, los que serían “... *un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros...*”. En este sentido el mensaje de elevación de la Ley 22.903 se refiere al Art. como un supuesto único de “... *uso desviado de la personalidad reconocida a las sociedades comerciales por la legislación vigente...*”. Y agrega a continuación “*De ahí que cuando a través del sujeto se persigan fines que conlleven la violación de la ley, del orden público, o de la buena fe, o se frustren derechos de terceros, se establezca que las consecuencias se imputarán directamente a los socios o a quien controle la sociedad, siendo inoponible la personalidad jurídica*”.

Verón, en cambio, señala que la norma contempla dos supuestos diferentes: una hipótesis “... *la consecución de fines extra societarios...*” y

otra distinta, *la sociedad como recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe o para frustrar derechos de terceros.*⁷⁴

La Sala III también se inclina por esta interpretación de la norma partiendo de dos supuestos diferenciados y autónomos que generan una misma consecuencia. En cuanto a la primera (consecución de fines extra societarios) en las sentencias antes mencionadas se considera que no abarca el caso de los trabajadores en negro “... puesto que el fin primordial de una sociedad comercial es el lucro...”, a lo que se le agrega el lucro lícito. Foglia entiende que el fin primordial no es el lucro, pues la sociedad es un medio técnico creado por los hombres de modo tal que no podemos referirnos a que un ente de creación ideal tenga en sí mismo, fines propios. Las sociedades comerciales se crean para cumplir con el objeto social tal como está definido en forma genérica y abstracta en el Art. 1 de la LSC. Esto se constituye como un medio utilizado por el hombre para la “producción o intercambio de bienes y servicios”. Este objeto genérico se cristaliza en el estatuto correspondiente. El fin de lucro es de los socios de la misma, para lo cual constituyen el medio técnico-legal denominado Sociedad Comercial, determinándose de esta manera que la sociedad tiene objeto, y los socios fines.

En cuanto al segundo supuesto (la actuación de la sociedad como un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros), algunos autores consideran que cuando se utiliza el reconocimiento de la personalidad jurídica “...para violentar lo que constituye el objeto genérico y abstracto de las sociedades comerciales...”, el mismo cede y en consecuencia la norma responsabiliza a los socios o controlantes que lo hicieron posible.

Adviértase que la norma del Art. 54, 3er. Párr. se refiere a “la actuación de la sociedad...” en la dirección reputada como disvaliosa, y ello lleva a efectuar una distinción central entre uno o muchos actos ilícitos cometidos por la sociedad y la actuación contraria a la ley, el orden público, la buena fe o los derechos de terceros. La diferencia, no

⁷⁴ ROLÓN ENRIQUE A. M., REFLEXIONES EN TORNO DE LA DESESTIMACIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES EN MATERIA LABORAL, TYSS, 2002, PÁG. 920.

es sólo cuantitativa; es sobre todo cualitativa, por lo que el Art. 54, 3er. Párr. sólo es aplicable al último caso.

Ahora bien el Art. 19 de la LSC establece que *“Cuando la sociedad de objeto lícito realizare actividades ilícitas, se procederá a su disolución y liquidación a pedido de parte o de oficio, aplicándose las normas dispuestas en el Art. 18. Los socios que acrediten su buena fe quedarán excluidos de lo dispuesto en los párrafos 3º y 4º del Artículo anterior”*. Siguiendo el razonamiento de los decisorios comentados hasta sus últimas consecuencias, y por aplicación de las normas indicadas, se podría llegar a la conclusión de que la sociedad que tenga varios dependientes en negro en forma total o parcial, constituiría *“...un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros...”*, y su actividad ilícita, correspondiendo, en consecuencia, su disolución o liquidación aun de oficio, de un modo independiente a la responsabilidad solidaria de los socios o controlantes. Si se considera que el objeto también es ilícito, la misma sería nula debiendo procederse de igual forma (Art. 18 LSC). La consecuencia sería la subsecuente extinción de todos los contratos de trabajo.

Ello no sólo no parece razonable, sino que además la existencia de trabajadores en negro en una sociedad no constituye ni importa que la misma persiga, a través de la voluntad de los socios o controlantes *“fines extra societarios”* o constituya *“... un mero recurso...”* o pantalla, sino que sólo implica la realización de un hecho ilícito por una sociedad comercial de la cual la misma será responsable, hecho éste diferente al presupuesto contemplado por el Art. 54 de la Ley 19550 (LSC).⁷⁵

V.I.II. EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SOBRE LOS SOCIOS EN LA DOCTRINA COMERCIALISTA.

La limitación de responsabilidad de los socios es uno de los pilares sobre los que se asienta la Ley N° 19550.

⁷⁵ GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003, PÁG. 274.

Es por ello que a través de pronunciamientos como “Carballo, Atilano C/ Kanmar S.A. y Otros”⁷⁶ y “Palomeque Aldo René C/ Benemeth S.A. y Otro”⁷⁷, el máximo Tribunal de la Nación ha venido postulando una interpretación restrictiva de las citadas normas sobre Extensión de la Responsabilidad, limitándola a las hipótesis en que se verifique la existencia de “una sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la Ley”.

Adoptó así el Alto Tribunal, el criterio que inspiró al legislador a incorporar el 3° Párrafo del Art. 54 de la LSC, a través de la Ley 22.903.

Se destaca la opinión de Ernesto Martorell quien luego de elogiar las conclusiones de “Duquelsy”, sostiene que éste es un remedio eficaz para impedir que se delinca mediante el simple recurso de contar con \$ 12.000, un Contrato Inscripto en la IGJ y un Sello de Goma que diga “Sociedad Anónima”.

Por su parte, Nissen indica que la limitación de la responsabilidad de una sociedad anónima (o de los socios de las SRL) no constituye un principio absoluto en nuestro derecho, ni es contemporáneo con el origen de las sociedades comerciales y constituye una excepción al principio general de la unidad y universalidad del patrimonio consagrada por el Código Civil. Este excepcional beneficio sólo puede tener vigencia cuando se presentan los siguientes requisitos: A) Que la sociedad se encuentre capitalizada, esto es, que el capital social, concebido como garantía de los acreedores, guarde relación con el pasivo de aquélla o con el nivel de gastos de la compañía, y B) Que toda la actuación de la sociedad esté enderezada a la consecución de fines societarios, entendidos éstos como la obtención de bienes y servicios.

En lo consecuente, desde el punto de vista normativo, se sostiene que tampoco es cierto que los accionistas no respondan en forma solidaria e ilimitada pues: A) Los Arts. 18 y 19 de la LSC, castigan de esa manera a los socios de sociedades de objeto ilícito o que desarrollan actividades ilícitas, salvo buena fe, la cual no se presume, sino que debe ser acreditada por quien invoque ser ajeno a la operatoria habitual de la

⁷⁶ FALLO 325:2817

⁷⁷ FALLO 326:1062

sociedad; B) El Art. 254, Párr. 1 (LSC) establece esa sanción por las consecuencias patrimoniales que a la sociedad trae aparejada la declaración de nulidad de una resolución asamblearia adoptada con el voto de los mismos.

Según la Doctrina, en definitiva para que se produzca el supuesto de la inaplicabilidad e inoponibilidad de la persona jurídica, y se torne operativa la normativa del Art. 54 de la LSC, es necesario que la sociedad incurra en fraude laboral y que no hubiere ingresado los aportes y contribuciones de índole obligatoria, de carácter previsional, social, sindicales obligatorios y de obra social.

Si bien tal actuación (el no registrar la relación laboral o hacerlo de un modo parcial) es propia de los administradores de la sociedad, bien puede serle extendida sus consecuencias a los socios, pues la ley responsabiliza no sólo a quienes decidieron o ejecutaron tal proceder, sino a quienes la hicieron posible, debiendo incluirse en esta categoría a cuantos, conociendo o pudiendo conocer esa manera de actuar, nada hicieron para ajustar el funcionamiento de la sociedad a la ley o al estatuto.

El bien jurídico protegido por el Art. 54 de la Ley 19.550 es la correcta registración de la relación de trabajo, conforme el Ppio de la Realidad Contractual, dado que al no cumplirse con el citado Ppio y vulnerarse el bien jurídico protegido, se incurre en el fraude laboral, y como consecuencia de ello, emerge la omisión de haber ingresado los aportes y contribuciones que la ley impone.

La sociedad es una regulación del Dcho Constitucional (DC) de asociarse con fines útiles, y además la ley reconoce a la misma como medio técnico para todo grupo de individuos que tienen como finalidad el objeto lícito que se proponen, lo cual le otorga una legitimidad para actuar y adquirir derechos y obligaciones de un modo independiente al de los socios que la integran, asimismo la separación entre la personalidad y el patrimonio jurídico de sus socios tiene como consecuencia la responsabilidad por los actos que cumplen las personas físicas que utilizan la sociedad para desarrollar su objeto social, siendo la sociedad una realidad jurídica, afirmándose que la

separación de la cual se hace alusión ut-supra, rige respecto de sus integrantes en tanto no se violen reglas superiores del orden jurídico.

Ello impide incluso invocar el beneficio del Art. 56 (LSC), ni las imputaciones que se funden del contrato social, por lo que, la sentencia que se pronuncie contra la sociedad tiene fuerza de cosa juzgada contra todos los socios con relación a su responsabilidad social y puede ser ejecutada contra ellos con lo cual, aun cuando el ente ideal tenga personalidad distinta de la de sus integrantes, los socios son responsables por los actos referidos al desenvolvimiento de la sociedad, debiendo hacerse cargo de ellos, y ello conjugado con el Art. 54 (LSC), sobre la penetración de la personalidad jurídica.

Nissen expresa que si bien los sujetos físicos no pueden ser ejecutados por no haber sido demandados, so pena de afectar la garantía de defensa en juicio, no debe olvidarse que ellos han actuado en juicio de modo indirecto a través de la persona jurídica, con lo cual en todo momento han tenido conocimiento de la situación procesal.

V.I.III. EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD A LOS SOCIOS DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES PARA LA DOCTRINA EN APLICACIÓN DEL DERECHO PROCESAL. APLICABILIDAD.

Sobre la base de un análisis procesal la primera observación recae sobre la posibilidad legal de 1) Unidad de Pretensiones: Por imperio del Art. 15 Ley de Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires (LPLPBA), (Art. 44 Ley de Procedimiento Laboral de la Capital Federal (LPLCF)). Para ello debemos saber en qué tiempos procesales tuvo el actor conocimiento de los hechos fundantes de la pretensa extensión de responsabilidad. Los institutos a tener en cuenta son la intromisión de nuevas postulaciones por medio de la Ampliación de Demanda (antes de trabada la litis) y por el Hecho Nuevo (para cuando sea posterior a esto último).

Las normas procesales citadas son claras al establecer que se trata de una potestad y no una obligación, la acumulación de todas las pretensiones en el mismo juicio. No obstante, si no lo hace, acarrea con las consecuencias de tal accionar, si es que no puede hacerlo todavía

por otras vías como la ampliación de demanda, o del hecho nuevo. 2) La Ampliación de la Demanda, sería otra posibilidad, tanto si el actor ya tenía conocimiento de las causales o hechos en que fundamenta su pretensión extensión al socio antes de la interposición de la demanda, o después pero antes de trabada la litis, puede hacer uso de este instituto, ampliando la demanda contra el socio gerente, pero cumpliendo en este caso con los requisitos propios de cualquier demanda, es decir, el relato de los hechos y la petición en términos claros (Art. 70 LPLCF), aunque ello luzca tautológico, ya que de lo que estamos hablando aquí es del derecho de defensa en juicio, y esos elementos son los que determinan el alcance del debate. 3) La Denuncia de Hecho Nuevo, aún después de trabada la litis se puede hacer uso de este instituto (Art. 78 LPLCF), al respecto la jurisprudencia ha resuelto, *“La actora, con anterioridad a que se dictara sentencia definitiva, denunció una suerte de fraude y pidió que se extendiera la responsabilidad a una persona jurídica no demandada inicialmente. la solicitud implica una imputación de fraude en una suerte de sucesión de personas jurídicas que requeriría, como tal, un proceso pleno de cognición destinado a acreditar, en el marco de la bilateralidad y con el debido resguardo del derecho de defensa en juicio, que excede la mera incidencia y que no es posible que tramite como una controversia lateral porque se trata, en definitiva, de responsabilizar a un sujeto que no ha sido demandado”*.⁷⁸

Otra posibilidad válida es el planteo de una 4) Nueva Demanda circunscripta a la extensión de responsabilidad del socio. En este caso, el trámite procesal que se le debe otorgar a la acción declarativa de derechos contra los socios debe tramitar por Demanda Autónoma Sumaria Declarativa de Derechos, una vez probado que se ha incurrido en fraude laboral y que no se han ingresado de un modo correcto los aportes y contribuciones.

Es necesario para la promoción de la Demanda Autónoma Sumaria Declarativa de Derechos, más allá de la sentencia dictada en el Sumario Laboral, de donde surja el fraude incurrido por la sociedad,

⁷⁸ CNAT, 22/10/1996, “VILLARROEL OCHOA DE HÚNGARA, BERTHA C/ TEXTIL OREA SRL”, DICTAMÉN N° 21075.

acompañar informes de los organismos previsionales, sociales, sindicales y de obra social, de donde surja que no se han ingresado los aportes y contribuciones correspondientes.

Lo expresado en el párrafo precedente tiene como finalidad probar en la Demanda, que la sociedad ha incurrido en fraude en cuanto a la correcta registración de la relación de trabajo y que, como consecuencia del citado fraude, ha omitido total o de un modo parcial ingresar los aportes y contribuciones, para con ello descorrer el velo protectorio de la persona jurídica "Sociedad".

*"Si el empleado no fue inscripto como dependiente de la Sociedad, es procedente condenar en forma solidaria por las obligaciones derivadas del despido, a la sociedad que se constituyó luego de producido el ingreso y a la persona física que le impartía órdenes y le abonaba el salario, ya que la falta de identificación precisa sobre el punto, sólo es imputable a la parte empresaria".*⁷⁹

El Juez competente debe ser el Juez en proceso principal (Demanda del Trabajador contra la sociedad), por razones de economía, celeridad procesal, especialidad en la cuestión debatida, y por ser una consecuencia la demanda autónoma de la demanda principal, la cual debe ser atraída (fuero de atracción).

Para interponer demanda autónoma, el trabajador debe otorgar nuevo mandato (distinto al otorgado para la promoción de demanda laboral por Cobro de Pesos) para accionar contra los socios, aclarando que la defensa de prescripción se ve frustrada, por cuanto la obligación de los socios es de carácter contractual, en consecuencia, el plazo de prescripción es de 10 años (Art. 4023 CC) y además las defensas de litis pendencia y cosa juzgada tampoco son procedentes por cuanto se accionó con anterioridad contra la persona jurídica, y luego contra las personas físicas de existencia visible que integran la sociedad.

Se debe solicitar de modo judicial, en la demanda autónoma declarativa de derechos, la desestimación de la personalidad de la sociedad y que se declare la responsabilidad personal y solidaria de los socios, individual y patrimonial, esto debe ser planteado y fundado,

⁷⁹ CNTRAB, SALA III, 2003/12/23 "SANTILLÁN MARINA L. C/ CITY HALL S.A. Y OTRO".

para una vez declarado el derecho, promover la ejecución de la sentencia contra cada uno de los socios.

Cuando se opera desde el aspecto comercial a través de sociedades, los fundamentos se encuentran en la normativa de derecho positivo vigente, que juegan en forma armónica y que son las de los Arts. 14 y 31 LCT y Art. 54 de la LSC, que permiten al Juez adentrarse para indagar e investigar la verdad real y derribar la “muralla” de la personalidad.

Constituye un requisito previo, la insolvencia de la principal, para aplicar la doctrina de la desestimación de la personalidad, dada las situaciones fácticas a las que se refiere la Teoría de la Penetración, siendo requisito indispensable que la sociedad bajo la cual se escuda el empleador real sea insolvente, de lo contrario no existe razón para aplicar el remedio.

La descripta es la tesis amplia que permite al Juez indagar e investigar el sustratum de la Persona Jurídica, para que la sociedad se torne inoponible por parte de quienes han hecho abuso ilícito de ella, intentando esconder patrimonio y eludir responsabilidad.

La última posibilidad que nos resta considerar, es la de su planteo por 5) Vía Incidental, sea cual fuere el caso, la doctrina estima que este medio o vía debe ser excepcional, en la medida de que las circunstancias del caso hayan permitido la comprobación de las causales de extensión y la garantía de la defensa en juicio del perseguido.⁸⁰

Esta, en el presente como una solución excepcional, no es extraña a nuestro contexto procesalista. En efecto, un sucinto debate de conocimiento en una etapa de ejecución de sentencia, se encuentra normado por el Art. 262, 4° Párr. CPCC, es decir que ante la imposibilidad de realizar la prestación ordenada en sentencia, la misma se transforma en indemnización de daños y perjuicios, determinándose los mismos en esta misma etapa de ejecución por el trámite de los

⁸⁰ CNAT, SALA III, 4/11/1997, “IBELLI, EMILIO C/DAM S.R.L. S/DESPIDO”, SENTENCIA N° 47537.

incidentes, pero, remarcamos, siempre sobre la base de las cuestiones y partes ya involucradas, de alguna manera, en la litis principal.

SECCIÓN II: POSTURAS SOBRE LA EXTENSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD.

V.II.I. INTRODUCCIÓN:

Existen diferentes posturas doctrinarias y jurisprudenciales en torno al tema de la Extensión de Responsabilidad a los Socios, Directores y Administradores de las Sociedades Comerciales por Obligaciones Comerciales, mientras algunos entienden viable condenar en forma solidaria a las sociedades que actuaron como empleadoras de los trabajadores y a algunos integrantes de aquéllas, otros interpretan que no hay fundamento jurídico que permitiera arribar a aquella conclusión y aplicar al caso la "teoría de la desestimación de la persona jurídica". Por último, otros estudiosos del tema decidieron que sólo algunos integrantes de la sociedad podían ser responsables por la actuación de la persona jurídica

V.II.II. POSTURA AFIRMATORIA:

En la primera corriente se enrolan Ferreirás y Cañal. Afirma Ferreirás que la pretensión de extensión de imputación no requiere un nuevo Proceso ni un nuevo Juez, sino el simple el requerimiento en la etapa ejecutoria. La sentencia firme incumplida será la base de esta extensión.⁸¹ Por su parte Cañal entiende que no existe inconveniente procesal alguno en incidentar y abrir a prueba, señalando que en dicho trámite se dan los presupuestos procesales indispensables para debatir la cuestión fáctica y jurídica, asegurando las garantías constitucionales (bilateralidad, congruencia, defensa y doble instancia). Buscando evitar la objeción hecha al exiguo plazo de traslado del incidente (5 días) Cañal con fundamento en el Art. 187 del CPCC, propone prolongar dicho plazo.

Ernesto Eduardo Martorell, en una publicación de la Revista La

Ley, considera al “pago en negro” (prohibido por el Art. 140 de la LCT, y el Art. 10 de la Ley 24.013) como recurso patronal para violar la ley, el orden público y la buena fe, y para frustrar derechos de terceros, que una vez acreditados, justifica la solidaridad de la condena.⁸²

Ricardo a. Nissen, dice que el Art. 54 “In Fine” constituye el mayor acierto de una ley ejemplar, como lo es la Ley N° 22.903 de reforma de la LSC. Dicha norma sanciona a los socios con la responsabilidad solidaria e ilimitada por los perjuicios causados como consecuencia de la “actuación” de la sociedad con fines extra societarios o que constituya un recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe o para frustrar derechos de terceros. La paga en negro a los trabajadores (a la parte más débil de esta sociedad) constituye una “actuación” de la sociedad. La ley no distingue en cuanto a los sujetos activos misma, sino que los sanciona por aplicación del Art. 54 Párrafo 3° de la LSC. El pago en negro constituye pues una “actuación” que viola la ley, el orden público (Arts. 7, 12, 13, y 14 LCT), la buena fe (Art. 63 LCT) y que frustra derecho de terceros.⁸³

Retomando el supuesto general del Art. 54 de la LSC, Diana Cañal ha señalado que el socio puede haber utilizado la sociedad “*para la consecución de fines extra societarios, constituyendo un recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros*” (Art. 54 LSC) o también “*el funcionario había incurrido o tolerado actos de este tipo sin oponerse ni denunciarlos (Arts. 59 y 274 LSC).*”⁸⁴

Dicha autora, relaciona el criterio que adopta en materia de responsabilidad societaria, con lo dispuesto por el Art. 5 de la LCT, para concluir, que más allá de cual sea la actividad y la forma en que se lleva a cabo, lo que convierte al ente físico o ideal en el “empleador” es el

⁸¹ FERREIRÁS ESTELA, LA INOPONIBILIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA EN EL FRAUDE LABORAL Y LOS ASPECTOS PROCESALES DE LA MISMA, ERREPAR, BUENOS AIRES, 1999, PÁG. 1006.

⁸² MARTORELL ERNESTO EDUARDO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE DIRECTORES Y SOCIOS DE SOCIEDADES ANONIMAS POR FRAUDE LABORAL, REVISTA LA LEY, BUENOS AIRES, 02/11/1999, AÑO LXIII, N° 209, PÁG. 4.

⁸³ NISSEN RICARDO A, UN MAGNÍFICO FALLO EN MATERIA DE INOPONIBILIDAD DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA, NOTA AL FALLO “DUQUELSY SILVIA C/ FUAR S.A. Y OTRO”, ERREPAR DSE N° 128, BUENOS AIRES, JULIO/1998, PÁG. 7.

⁸⁴ CAÑAL DIANA REGINA, CONTROVERSIAS EN EL DERECHO LABORAL, MEDIDAS CAUTELARES, RESPONSABILIDAD (EXTENSIÓN), IRRENUNCIABILIDAD, ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO, JURISPRUDENCIA APLICADA, QUÓRUM, BUENOS AIRES, 2004, PÁG. 173.

hecho de ser la fuente de control de las decisiones, la unidad de dirección.⁸⁵

La Sala VII resolvió y entendió que: "...Renunciar a la averiguación de la verdad en esta instancia y sugerir al peticionante la promoción de un nuevo proceso para intentarlo sería frustratorio de los derechos en juego. El dolo y la malicia no pueden ser fuente de derechos. Por otra parte, no se advierte afectación al principio de congruencia ni desconocimiento de la cosa juzgada en la pretensión de probar si una demandada ha incurrido en ardidés o armado de figuras societarias ficticias, para burlar el principio de congruencia e incumplir con la secuencia lógica del proceso cuya culminación es el cumplimiento de la sentencia. Si frente a la gravedad de las denuncias que formula en este acto la parte actora, se despachara el recurso acudiendo a un formalismo ritual para impedir la averiguación de la verdad, se escamotearía el valor de la justicia..."

V.II.III. POSTURA NEGATORIA:

Por el contrario, los autores Álvarez y Pirolo sostienen que no es posible extender la condena en el ámbito reducido de un incidente de ejecución ya que el trámite incidental no permite un debate adecuado ni conlleva una etapa de cognición idónea para ejercer el derecho de defensa en juicio, garantizado por el Art. 18 de la Constitución Nacional.

Estableciendo que cuando se trate de una extensión a socios y directivos por trabajo no registrado o mal registrado, 1) No puede decirse que goza de pleno derecho de defensa quien recibe un planteo de extensión de responsabilidad (que equivale a una demanda) y debe responderlo en el plazo perentorio de 5 días (Art.180 C.P.C.C.B.A.); 2) Tampoco es posible garantizar el derecho de defensa cuando el demandado se haya visto privado de discutir de que rubros resulta responsable, es decir, privado de discutir el título sobre el que se sustenta el reclamo. Bien podría darse que no todos los rubros reclamados en la demanda lo alcancen en forma personal, 3) En

⁸⁵ IDEM, PÁG. 177.

consonancia con el punto anterior, resulta claro que no existe un título ejecutivo contra el socio o directivo, ya que la sentencia recaída en el principal contra la persona jurídica no hace cosa juzgada contra los mismos. Por tanto, el directivo tendría todo el derecho de discutir el título que se le pretende hacer extensivo. 4) La apelación del incidente es restringida, lo que violaría la garantía del debido proceso. 5) Si bien es cierto que el proceso incidental permitiría la oposición de excepciones, las mismas no pueden ser resueltas como previas, aun cuando se tratare de aquellas que lo son de un modo legal, como la incompetencia, la cosa juzgada, la litispendencia y la falta de personería o representación. 6) En el caso de los administradores y directivos no le basta al actor comprobar el carácter de tales, sino que es necesario que opere el factor de atribución de responsabilidad, y entendemos que para dilucidar si el mismo ha existido, se hace imprescindible un juicio pleno. 7) En el incidente no se admite la alegación de hecho nuevo, diferenciándose del juicio pleno, y juega en contra del derecho de defensa de aquel a quien se le pretende hacer extensiva la condena.

En esta línea y en forma casi unánime las distintas Salas de la CNAT se han inclinado, por la necesidad de una acción autónoma que podría tramitar o no ante el juzgado donde estaba radicado el principal.

Así, la Sala I ante la pretensión de la parte actora de imputarle responsabilidad a una persona jurídica que no fue demandada en autos resolvió que: *“...La circunstancia apuntada excede la mera incidencia y, no es posible que se tramite como una controversia lateral, pues en definitiva se trata de adjudicarle una obligación a la persona de existencia ideal que no ha sido parte en el expediente y, lo cierto es que la pretensión referida exigiría un juicio autónomo de conocimiento, que debería tramitar ante el organismo jurisdiccional...”*⁸⁶

⁸⁶ FENOCHIETTO ARAZI, CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, ASTREA, 2ª EDICIÓN ACTUALIZADA, BUENOS AIRES, 1993, PÁG. 175.

En igual sentido se ha expedido la Sala II al indicar que: *“Si la demanda se ha dirigido exclusivamente contra la sociedad de responsabilidad limitada, y por ende ésta ha sido la única condenada, ante el efecto relativo del proceso y de la cosa juzgada, no es posible, desde una perspectiva por vía incidental, perseguir a los socios. Esta pretensión, como tal, en el marco del derecho de defensa, exige un trámite bilateral y autónomo. Si bien es cierto que en diversas oportunidades se ha propiciado la responsabilidad de los socios con sustento en el Art. 54 de la ley 19.550, ello ha sido sobre la base de la exigencia de un juicio ordinario autónomo, en resguardo del debido proceso y de las más elementales garantías constitucionales relacionadas con la existencia de la condena en lo que hace a las personas físicas”*.⁸⁷

La Sala III, en sentido concordante, sentenció que *“Las controversias que conciernen a la invocación de responsabilidad de personas no comprendidas en el límite subjetivo de la cosa juzgada exceden el diseño procesal del incidente, y en resguardo del derecho de defensa, la cuestión se debe ventilar en un proceso concreto, esbozado en una demanda que debe generar un proceso pleno de cognición, en el cual los imputados tengan el derecho a ser oídos y puedan oponer sus defensas. No es factible extender la condena en el ámbito reducido de un incidente”*.

También ha sido la tesis seguida por la Sala IV, la cual sostuvo que; *“Cuando ha sido condenada la persona jurídica de existencia ideal solamente, y no ha existido un reclamo dirigido contra las personas físicas que la integran, la pretensión de ejecutar el pronunciamiento sobre éstas vulnera el efecto relativo de la cosa juzgada. La responsabilidad que pretende efectivizarla debe transitar por un proceso autónomo”*.⁸⁸

La Sala VI también se ha inclinado por este criterio al fallar que: *“No es factible extender la condena en el ámbito reducido de un incidente*

⁸⁷ CAÑAL DIANA, RESPONSABILIDAD ILIMITADA Y SOLIDARIA DE DIRECTORES Y SOCIOS DE SOCIEDADES COMERCIALES, QUORUM, BUENOS AIRES, 2004, PÁG. 161.

de ejecución, en la inteligencia de que rige el efecto relativo del proceso y de la cosa juzgada y que el trámite incidental no permite un marco adecuado, ni conlleva una etapa de cognición idónea para ejercer el derecho de defensa en juicio, garantizado por el Art. 18 de la CN".⁸⁹

La Sala X se enrola en esta postura, afirmando que: *"La extensión de condena sobre una persona jurídica que no había sido incluida en el límite subjetivo de la sentencia, no resulta procedente. A partir del dictamen 26220 del 17/12/98 en autos "Bacarat, Margarita C/ Delta Aires S.A.", se sentó la tesis de la necesidad de interponer una demanda ordinaria destinada a extender la responsabilidad aún en los términos de la doctrina plenaria "Baglieri, Osvaldo C/ Francisco Nemec y Cía. SRL y Otro (Plenario N° 289)". Esta ha sido la tesis unánime de la jurisprudencia, que ha considerado insuficiente la vía incidental para el análisis de sucesivas responsabilidades en el marco de una única relación laboral.*

V.II.IV. POSTURA MIXTA:

Siguiendo la clasificación inicial, dentro de las doctrinas más recientes se encuentra una tercera postura conformada por quienes sostienen que debe diferenciarse entre la responsabilidad de los administradores de la sociedad (Arts. 59 y 279 LSC) y la responsabilidad de los socios en caso de actuación extra societaria sancionada mediante la desestimación de la personalidad (Art. 54 Ter LSC.).

A fin de analizar si corresponde imputar responsabilidad a los socios los elementos a evaluar son: 1) Si la sociedad fue constituida para la comisión de ilícitos; 2) Si funcionó con el objetivo de desarrollar fines extraños a la sociedad; 3) Si la finalidad de su creación fue la violación de la ley y de derechos de terceros; y 4) Si se trataba de una sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley, prevaleciéndose de su personalidad.

⁸⁸ ALVAREZ EDUARDO, EL ARTÍCULO 54 DE LA LEY 19550, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS SOCIOS Y UN DEBATE INEXPLICABLE, REVISTA DERECHO LABORAL, RUBINZAL-CULZONI, BUENOS AIRES, 2001, PÁG. 258.

⁸⁹ PODETTI, DERECHO PROCESAL CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL, TRATATO DE LOS ACTOS PROCESALES, TOMO II, EDIAR, BUENOS AIRES, 1949, PÁG. 469.

En cambio, y tal como lo entendió la Cámara Nacional Comercial, Sala B, al decidir en los autos "Alarcón, Miguel Á. C/ Distribuidora Juárez S.R.L. y Otros S/ Despido", distinta es la suerte de los administradores de la sociedad comercial. Explicó en la mencionada sentencia que "La Ley de Sociedades Comerciales (Art. 59) fija pautas de conducta a las que deben ajustar su actuación los administradores y representantes, que reflejan principios generales del derecho (Arts. 1198 y 1724 y concordantes CC) que imponen no sólo actuar de buena fe, sino ejercer los negocios sociales con el mismo cuidado y diligencia que en los propios. Los actos realizados en el seno del órgano son tenidos como efectuados por la persona jurídica, sin perjuicio de la responsabilidad personal que, atendiendo a su actuación individual, pueda acarrearle (Art. 274 LSC)". El mencionado tribunal destacó que

"El administrador societario, al desempeñar funciones no regladas de la gestión operativa empresarial, debe obrar con la diligencia del buen hombre de negocios y ésta deberá apreciarse según las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar (Art. 512 CC.) y la actuación presumible de un buen hombre de negocios, o sea de un comerciante experto (Art. 902 CC)".

Sí bien los Arts. 59 y 274 (LSC) nos llevan a una solución conceptual distinta, ya que administradores y socios no tienen por qué confundirse, más allá que se unifiquen en la práctica cuando en las pequeñas y medianas empresas coinciden ambas calidades en la misma persona física.

La CSJN in re TASSOLI (4/7/2003), ha reiterado que el pago en negro o las maniobras para desconocer antigüedad no son circunstancias de las que pueda resultar la aplicación de la desestimación de la personalidad, pero si habilitan la extensión de la responsabilidad a los directores, no porque deba caer el velo societario, sino porque éstos organizaron maniobras que no sólo estaban dirigidas a incumplir obligaciones contractuales sino, además, a causar lesiones en el patrimonio del trabajador y en sus derechos previsionales, a defraudarlos de modo personal y a defraudar al sistema previsional.

Hubo aquí mal desempeño así como violación a la ley con evidente dolo, pues existe daño directo al tercero.

Responsabilidad individual y social se distingue conforme resulte afectado por la conducta imputable al administrador.

La primera sólo es procedente cuando se produce una lesión directa a socios o terceros, de carácter civil, de naturaleza extracontractual o contractual, según el vínculo negocial existente respecto de terceros y contractual respecto de los socios.⁹⁰

Farina sostiene que esta acción sólo puede intentarse cuando el patrimonio de la sociedad es insuficiente, sosteniendo con cita de Brunetti que se trata de una acción directa y autónoma y no subrogatoria de la sociedad, porque el daño es directo al tercero.⁹¹

Para que proceda la acción de responsabilidad no basta demostrar que el administrador incumplió sus obligaciones legales y estatutarias o que incurrió en negligencia culpable en su desempeño, para que se configure su responsabilidad deben concurrir los otros presupuestos de la teoría general de la responsabilidad civil, esto es, probar que aquel incumplimiento o comportamiento culposos genero un perjuicio al patrimonio social, así como la adecuada relación de causalidad entre tal inconducta y el daño causado (Ley 19550, Arts. 59 y 274; Código Civil, Arts. 506, 511, 512, 519, 520 y 521).⁹²

Otros autores como Horacio Raúl Las Heras y Ángel Mario D' Aurizio pregonan una interpretación que no sea restrictiva de los presupuestos normativos del Art. 54 de la LSC, pero que la penetración de la sociedad para responsabilizar a los socios debe ser un recurso extremo que se justifique de un modo pleno sobre su proceder con la prueba rendida en autos, en situaciones concretas y excepcionales que así lo justifiquen.⁹³

⁹⁰ GAGLIARDO MARIANO, RESPONSABILIDAD DE DIRECTORES DE SOCIEDADES ANONIMAS, 4ª EDICIÓN, TOMO II, LEXISNEXIS ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, 2004, PÁG. 1042.

⁹¹ FARINA JUAN M, SOCIEDADES ANONIMAS, ZEUS, ROSARIO, 1973, PÁG. 237.

⁹² CN CIVIL Y COMERCIAL FEDERAL, SALA 1º, "BANCO HIPOTECARIO NACIONAL C/ PLANOBRA S.A. Y OTROS S/ PROCESO DE EJECUCIÓN", CAUSA Nº 115/93.

V.II.V. POSTURA DE LAS SALAS DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIÓN DEL TRABAJO:

CNAT, Sala VI, 19/3/2002, “Salazar Zamora, Jorge J. C/ E Meu SRL y Otro”: Maniobras tales como encubrir la relación laboral o disminuir la antigüedad real o bien ocultar toda o parte de la remuneración, más allá de ser un típico incumplimiento de índole contractual, *configuran maniobras defraudatorias de las que resultan inmediata y directamente responsables las personas físicas que las pergeñan*. Cuando una sociedad realiza actos simulatorios ilícitos con tales características, resulta pertinente extender la responsabilidad patrimonial de la entidad a los directores por vía de lo dispuesto por el Art. 274 LSC.

CNAT, Sala I, 11/11/2002, “Candia, Marin J. C/ Manos Unidas SA y Otros”: Decir que la actuación de la sociedad demandada constituye un mero recurso para violar la ley, el orden público laboral, la buena fe y frustrar derechos de terceros, en los términos de los Arts. 54 y 274 LSC por una falencia registral luce excesivo a la luz de un criterio que por su carácter de excepción debe ser interpretado restrictivamente, so pena de caer en una amplitud tal que dejara de hecho sin efecto el sistema legal contemplado en los Arts. 2 LSC y Arts. 33 y 39 CC, pilares éstos sobre los que se basa todo el ordenamiento jurídico vigente en la materia.

CNAT, Sala IV, 29/11/2002, “Rogatly, Sergio Benjamín C/ Colegio San Juan Bautista SA y Otros”: Si bien es cierto que en la demanda no se expresa el fundamento jurídico en virtud del cual la actora considera que la persona física demandada es responsable por los reclamos de autos, en ella *se exponen con claridad los hechos de los que se derivaría tal responsabilidad* (pagos en negro y la calidad de presidente del directorio) *lo que resulta suficiente en relación con el cumplimiento de los recaudos formales exigibles para el progreso de la acción* (del voto en disidencia del doctor Guibourg).

⁹³ LAS HERAS HORACIO RAÚL Y D' AURIZIO ANGEL MARIO, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS ADMINISTRADORES Y SOCIOS FRENTE AL

La lectura del escrito inicial lleva a concluir que en relación con la persona física demandada la actora omitió invocar tanto los hechos en que se funda como el derecho en virtud del cual se solicita la condena, omisiones que resultan sustanciales e impiden condenarla, pues era al plantear el litigio cuando debieron especificarse los hechos en forma clara y las normas en virtud de las cuales se pretendía su condena para que aquél pudiera replicar y articular su estrategia defensiva.

Si se pretende responsabilizar a los socios, controlantes, administradores o directores de una sociedad se deberán indicar los hechos que determinan la imputación de responsabilidad personal así como las normas jurídicas que sustentan la pretensión teniendo en cuenta el tipo societario y el cargo desempeñado, debe existir un concreto planteo para que la actuación de la sociedad se impute directamente a quien la hiciera posible.

La aplicación del Art. 54 LSC se encuentra reservada, en principio, a casos de excepción en los que hayan quedado demostrados los extremos requeridos por la ley a tal efecto. El corrimiento del velo societario debe ser entendido como la última medida para evitar el fraude a la ley, supone la previa sustanciación y un proceso de conocimiento pleno que asegure la plena vigencia de las garantías constitucionales de defensa en juicio (Art. 18) y de asociación (Art. 14).

La doctrina expuesta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre el punto permite concluir que el máximo Tribunal mantiene una postura extremadamente restrictiva respecto a la procedencia de la condena solidaria a las personas físicas integrantes de una sociedad regularmente constituida, por lo que no puede tenerse por acreditada la verosimilitud del derecho a fin de acceder a la medida cautelar solicitada

Sin perjuicio de la doctrina establecida in re “Delgadillo Linares, Adela C/ Shatell SA y Otros”, no cabe acceder a la medida solicitada por

no encontrarse acreditado el peligro en la demora (del voto del Dr. Eirás).

CNAT, Sala III, 29/11/2002, “Oberdan, Ricardo Martín C/ Centro de Diagnóstico y Tratamiento Dr. Di Rienzo SA y Otro”: *Acreditada la mecánica del pago clandestino del salario del actor y la posición del codemandado*, que se desempeñó como Presidente de la sociedad se configuran los presupuestos fácticos previstos por el Art. 54, 3° Párrafo, LSC, pues es evidente que con el proceder antes reseñado *no sólo se perjudicaba al ente previsional, sino también los derechos del trabajador*, existiendo en la norma citada una descripción de los hechos que verificados en autos llevan a correr el velo jurídico de la personalidad de la sociedad, a fin de responsabilizar solidariamente a este integrante de la misma, pues al intervenir en la contratación del trabajador, manejar las libretas e incluso abonarle el salario, lo cual evidencia que con su accionar hizo posible la ejecución de la conducta antijurídica mencionada, sin haberse opuesto a tal mecánica pergeñada por la persona jurídica.

CNAT, Sala IX, 29/11/2002, “Cáceres Salinas, Alberto C/ Construcciones Modulares Soto SA”: En aquellos casos en que se constata ausencia de registración del contrato de trabajo y evasión de los aportes y contribuciones derivados del carácter laboral de la vinculación habida entre las partes, se configuran los extremos requeridos por el Art. 54 LSC, pues se verifica el fraude a la ley, la violación de las normas de orden público y de la buena fe a que alude la referida norma.

La responsabilidad del socio gerente nace del Art. 59 de la ley de sociedades no del Art. 54 (del voto en disidencia del Dr. De la Fuente).

CNAT, Sala III, 9/12/2002, “Rosetti, Miguel Ángel C/ Servi Aike SA y Otros”: Si bien las demandadas se hallan en situación de rebeldía, la presunción consiguiente acerca de los hechos expuestos en la demanda no parece suficiente para hacer extensiva la condena a las

personas físicas codemandadas con fundamento en lo dispuesto por los Arts. 59 y 274 LSC, teniendo en cuenta las constancias de la causa y lo resuelto por la CSJN in re “Carballo, Atilano v. Kanmar SA y otros”.

CNAT, Sala III, 9/12/2002, “Morelli, Oscar Alberto C/ Segubank SRL y Otros”: El desistimiento de la acción contra la sociedad empleadora deviene en escollo insalvable para la procedencia del reclamo respecto del presidente y accionista, por los fraudes laborales y previsionales perpetrados por la sociedad.

CNAT, Sala IV, 27/12/2002, “Seld, Rodolfo O. C/ Seven Seas SA y Otro”: El actor ha invocado supuestos de solidaridad derivada o subsidiaria (Arts. 54 y 274 LSC), en los que necesaria e ineludiblemente debe demandar al empleador principal, puesto que la solidaridad prevista en tales normas se aplica como garantía accesoria de la obligación principal.

CNAT, Sala VIII, 5/2/2003, “Carballo, Atiliano C/ Kanmar SA”: Si la participación accionaria de la codemandada es mínima (10% del capital) y su cargo en el directorio es de suplente, sin que se acreditara su participación activa en la administración de la sociedad, no corresponde hacerla responsable por acción u omisión del fraude laboral en que incurriera la sociedad.

CNAT, Sala I, 6/2/2003, “Grillo, Oscar M y otro C/ Unipack SA y Otros”: La personalidad diferenciada de la sociedad y sus administradores constituye el eje sobre el que se asiente la normativa sobre las sociedades anónimas y ésta conforma un régimen especial que se explica porque aquéllas constituyen una herramienta que el orden jurídico provee al comercio como uno de los principales motores de la economía.

Resulta irrazonable que el simple relato del actor sin mencionar el respaldo de otras pruebas producidas en la causa, tenga la virtualidad

de generar la aplicación de una causal de responsabilidad en materia societaria que tiene carácter excepcional, sin la debida justificación.

CNAT, Sala II, 19/2/2003, “Lewandowski, Jorge C. C/ PRP Malipa SRL y Otro”: *La incorrecta registración detectada, con la consecuente reducción de aportes previsionales derivados de aquélla resulta ser un incumplimiento laboral que frustra derechos de terceros, tanto de los ex dependientes, como de los organismos previsionales estatales y conlleva a obtener un lucro sobre la base de la antijuricidad mencionada.*

El carácter restrictivo que caracteriza la extensión de la responsabilidad requiere la acreditación acabada del conocimiento o participación de las personas indicadas en los ilícitos.

CNAT, Sala V, 20/2/2003, “Campanini, Carlos A. C/ Nelnel SRL y Otro”: Si bien el trabajo en negro y similares violaciones, perjudican al trabajador que se ve privado de derechos, de ello no puede derivarse como principio general que resulten aplicables a una relación laboral normas dirigidas exclusivamente a las relaciones comerciales.

Si el legislador hubiera creído conveniente extender la responsabilidad por esas maniobras a todos los integrantes de la sociedad y sus administradores, debió explicitarlo a través de leyes que así lo dispusieran expresamente, máxime cuando ya existen sanciones específicas para reprimir las violaciones mencionadas en la Ley 24013.

CNAT, Sala VIII, 27/2/2003, “Smith de Gorodneff, Patricia M. C/ Distribuidora Morice SA y Otros”: La ausencia de registración de la relación laboral habida con el actor y el pago de sus haberes “en negro” no permite concluir válidamente que la actividad de la demandada encubría la prosecución de fines extra societarios o que su actuación constituía un mero recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe o para frustrar derechos de terceros.

Los criterios consagrados en los Arts. 54, 3° Párrafo y 274 LSC, por su carácter de excepción, deben ser apreciados restrictivamente.

Ello así, en razón del sistema estatuido por nuestro ordenamiento legal para el reconocimiento de la personalidad jurídica en general y de las sociedades comerciales en particular, y para delimitar la responsabilidad de los socios.

CNAT, Sala VIII, 7/3/2003, “Siddig, Pablo F. C/ Emago SRL y Otros”: Decir que la actuación de la sociedad constituye un mero recurso para violar la ley, el orden público laboral y la buena fe y frustrar derechos de terceros, en los términos del Art. 54 LSC, por una falencia registral (ya debidamente sancionada por la Ley 24013) luce excesivo ya que la cláusula de desestimación del Art. 54 LSC debe ser interpretada con carácter restrictivo.

Si una sociedad comercial realiza un hecho ilícito, o varios, ello no implica que la misma constituya una pantalla o la utilización de un recurso para, a través de ella, desarrollar una actuación violatoria de la ley, el orden público, la buena fe o frustrar derechos de terceros.

CNAT, Sala I, 18/3/2003, “Gómez, Julio C. C/ Vadra, Carlos E. y Otros”: De acuerdo con la doctrina que surge de los fundamentos que hizo suyos la corte en los fallos “Carballo, Atiliano C/ Kanmar SA” y “Palomeque, Aldo R. C/ Benemeth SA y Otros”, la existencia de pagos clandestinos en la remuneración del actor no habilita por si sola a desestimar la personalidad jurídica de la sociedad anónima demandada y declarar la responsabilidad personal y solidaria de sus directores y socios.

CNAT, Sala I, 19/3/2003, “Nieve, Enrique J. C/ Comcel SA y Otro”: Si bien los incumplimientos detectados en el presente (incorrecta registración), serían suficientes en virtud de las disposiciones de los Arts. 54 y 274 LSC para extender la condena a las personas responsables de la conducción societaria allí enumeradas, no corresponde adoptar tal decisión ante la falta de acreditación de la calidad de directores o socios de los demandados en autos.

CNAT, Sala V, 26/3/2003, “Paredes, Norberto R. C/ Total Agro SA y Otros”: Para que prospere el pedido de extensión de responsabilidad para con la Sra. Presidente de la sociedad demandada, era menester acreditar acabadamente, el conocimiento o participación de la mencionada en los ilícitos laborales apuntados.

CNAT, Sala I, 2/4/2003, “Broso, Sergio D. C/ Establecimientos Gráficos Agramunt SA y Otro”: El precedente de la CSJN en autos “Carballo c/ Kanmar SA” no resulta de aplicación en estos autos pues la plataforma fáctica que sustentó la condena de las instancias inferiores en “Carballo” se limitaba, pura y exclusivamente, al relato de demanda del actor sin mencionar el respaldo de otras pruebas producidas y en el presente se aprecia un acabado cumplimiento de la carga prevista en el Art. 377 CPCCN.

CNAT, Sala III, 11/4/2003, “Perno, Lidia E. y Otros C/ Dimeo y González SRL y Otros”: Sin perjuicio de lo que corresponda resolver en cada caso, la posibilidad de imputar a los socios las consecuencias de un determinado negocio jurídico se genera cuando la sociedad fue un mero “instrumento” para perjudicar a terceros o para violar la ley, o cuando los socios o controlantes hubiesen llevado a cabo conductas que hicieran posible la violación de la ley.

La imputación a los socios de responsabilidad personal por las consecuencias de la contratación de empleados en forma irregular es improponible en tanto no se demuestre que la sociedad fue el instrumento para dicha violación de la ley, y sólo en tal supuesto, la extensión de responsabilidad se hará extensible a aquellos socios que fueron subjetivamente responsables de ese obrar ilícito.

La escasa entidad en la diferencia de registración en la fecha de ingreso, sumada a la falta de acreditación de conductas personales de la codemandada que pudieran conducir a su condena solidaria, impide hacer extensiva la condena a la misma.

CNAT, Sala VII, 7/5/2003, “Monachesi, Alba Y. C/ Red Celular SA y Otros”: La aislada comisión de ilícitos laborales por parte de una sociedad que funciona normalmente no justifica que se aplique la teoría de la desestimación de la personalidad jurídica, la que sólo procede cuando sus socios o controlantes han utilizado la sociedad como una mera pantalla o instrumento para cometer actos abusivos o fraudulentos.

Teniendo en cuenta lo normado en el Art. 274 LSC, el Presidente de la SA resulta responsable solidario al no haber cumplido con las obligaciones que tenía a su cargo, cometiendo ilícitos laborales en perjuicio de terceros (el actor, los organismos de seguridad social), por lo que debe ser condenado.

CNAT, Sala II, 7/5/2003, “Escalante Lionel, Gastón C/ Eduma SRL y Otro”: No cabe responsabilizar al socio gerente sindicado como dueño de la sociedad cuando no se acreditó su carácter de empleador a título individual.

CNAT, Sala III, 15/5/2003, “Barrientos, Walter H. C/ Inelco SRL y Otro”: Si la persona física codemandada se desempeñaba como Presidente de la sociedad demandada y en tal carácter era quien suscribía los recibos de pago de haberes, acreditándose pagos al margen de aquéllos, corresponde responsabilizarlo en forma ilimitada y solidaria conforme lo dispuesto por los Arts. 59 y 274 LSC.

Aún de compartirse el criterio de que el fraude o la simulación da lugar a la responsabilidad directa de quienes incurrieran en tales maniobras, para analizarlas se debió integrar la litis con la persona jurídica que asumiera las obligaciones derivadas del vínculo contractual, puesto que, en principio, el obligado directo resulta ser siempre el empleador y para que pueda declararse la solidaridad resulta necesario que ella haya sido expresamente esgrimida respecto del sujeto que revistiera la condición de empleador y no únicamente la de una intermediaria ficticia.

La responsabilidad personal de quien dirige o administra una persona jurídica de existencia ideal se sustenta en el manejo abusivo de la misma, que consiste en la reducción de la persona colectiva a una mera figura estructural utilizada como instrumento para lograr objetivos puramente individuales, muy distintos a los que son propios de la realidad social, que justificaría aquella personalidad, siendo la figura meramente utilizada para conveniencias individuales.

La responsabilidad de los directores de las sociedades anónimas no es presunta, por lo que quien la invoca, carga con la obligación procesal de acreditar eficazmente las circunstancias fácticas alegadas en sustento de su pretensión.

CNAT, Sala VI, 19/5/2003, “Sánchez Atilio F. C/ Topguard S.A. y Otros”: Si quedó fehacientemente acreditado que el actor no estaba registrado, percibía sus salarios sin recibos y no se le realizaban los aportes correspondientes a la seguridad social, estos graves incumplimientos contractuales hacen solidariamente responsable a la persona física que actuaba ante el trabajador como su verdadero empleador, pues tanto la falta de registro del vínculo como la falta de entrega de recibos de pago le impedían conocer para quién trabajaba en verdad (del voto en disidencia de la Dra. Porta).

CNAT, Sala V, 29/5/2003, “Díaz, Leonardo L.A. C/ Exportadora S & V SA”: En atención a la doctrina sentada recientemente por la CSJN en autos “Carballo, Atiliano C/ Kanmar SA” debe exigirse, a fin de no violentar la personalidad diferenciada de la persona jurídica y sus integrantes o administradores, la acreditación probatoria de los extremos que viabilicen la responsabilidad de los socios o integrantes del directorio.

Si la remuneración fijada por la sentenciante lo fue en los términos de los Arts. 55 y 56 LCT, y no porque se haya comprobado la percepción de pagos clandestinos, supuesto en el que se basa la imputación de responsabilidad solidaria en el marco de la Ley 19550, no corresponde hacer lugar a la misma, pues de acuerdo a los

lineamientos de la doctrina sentada recientemente por la CSJN en autos “Carballo, Atiliano C/ Kanmar SA”, no resulta procedente, basándose en presunciones, responsabilizar en forma personal al representante de la persona jurídica.

CNAT, Sala IX, 30/5/2003, “Demarco, Víctor D. C/ Todo Gas Todo Sanitario SA y Otros”: Para considerar responsables en forma personal a los socios de una personas de existencia ideal, nuestro ordenamiento legal impone que éstos la hayan utilizado en forma abusiva, situación que consiste en la reducción de la persona colectiva en una mera figura estructural como instrumento para lograr objetivos puramente individuales, muy distintos a los que son propios de la realidad social que justificara aquella personalidad, siendo la figura sólo utilizada para conveniencias individuales.

CNAT, Sala II, 13/6/2003, “Anriquez, Claudio M. C/ González, Roberto y Otro”: La solidaridad fundada en la responsabilidad de los integrantes de una sociedad que incurren en el supuesto previsto por el Art. 54 de la LSC si bien no supone constituir a éstos en empleadores de quienes se desempeñaron bajo las órdenes de la empresa, se proyecta en el eventual pago de astreintes para el supuesto en que no se cumpla con la condena a hacer entrega de los certificados previstos por el Art. 80 LCT y, por otra parte, no puede soslayarse que la persona física demandada y codemandada dado su carácter de socio gerente será quien, en definitiva, suscribirá aquellas constancias.

CNAT, Sala I, 25/6/2003, “Cardena, Elodia C/ Paztex SA y Otro”: Cuando una sociedad anónima realiza actos simulatorios ilícitos tendientes a encubrir un contrato de trabajo, resulta pertinente extender la responsabilidad patrimonial de la entidad a los directores por vía de lo dispuesto en el Art. 274 de la ley de sociedades comerciales.

CNAT, Sala VII, 26/6/2003, “Audon, Clara del Valle C/ Distribuidora La Paz SRL y Otros”: No corresponde hacer extensiva la condena los socios y administradores de la sociedad si no ha quedado acreditado que estemos en presencia de una sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley, que, prevaliéndose de dicha personalidad, afecta el orden público laboral o evade normas legales (del dictamen del Procurador Fiscal al que la Corte se remite y comparte).

La personalidad diferenciada de la sociedad y sus socios y administradores constituye el eje sobre el que se asienta la normativa sobre sociedades anónimas y ésta configura un régimen especial porque aquéllas constituyen una herramienta que el orden jurídico provee al comercio como uno de los relevantes motores de la economía (del dictamen del Procurador Fiscal al que la Corte se remite y comparte).

CNAT, Sala VII, 30/6/2003, “Orlando, Eduardo R. C/ Timen SA”: La conducta antijurídica de la SRL, traducida en la falta de registración al actor en debida forma, la falta de retención y aportes sindicales y previsionales, autoriza a condenar a los socios gerentes en forma personal y solidaria con el ente social, porque los Arts. 59 y 274 LSC los involucran como responsables a título personal, ante los referidos incumplimientos.

V.II.VI. POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN:

La CSJN con la integración de la década del '90 tuvo algunos fallos, como los de “CINGIALE”⁹⁴, “CARBALLO” o “KANMAR”⁹⁵ y “PALOMEQUE”⁹⁶ que sirvieron para limitar, o intentar limitar, la responsabilidad de socios y administradores, automatizándose en materia judicial todos los planteos de extensión de responsabilidad con la simple alusión a los precedentes de la Corte. Pero hubo quienes con

⁹⁴ CSJN, 05/03/02, “CINGIALE, MARIA CECILIA Y OTRO C/ POLLEDO AGROPECUARIA SA Y OTROS”.

⁹⁵ CSJN, 31/10/02, “CARBALLO, ATILIANO C/ KANMAR SA Y OTRO”.

⁹⁶ CSJN, 03/04/03, “PALOMEQUE, ALDO R. C/ BENEMETH SA Y OTRO”.

argumentos propios, siguieron haciendo responsables a los socios y administradores por los créditos laborales que surgían de su obrar desajustado a derecho.

A partir del fallo “DAVEREDE”⁹⁷ puede verse un cambio en la doctrina de la CSJN relativa a la extensión de responsabilidad en el caso de sociedades comerciales, cambio que avanza en el mismo sentido un año después con el fallo “FUNES”.

Luego del cambio de integración de la CSJN⁹⁸ y sus fallos en materia laboral (VIZZOTI, AQUINO) sus precedentes,⁹⁹ El cambio se da en lo particular, con relación a la extensión de responsabilidad en el caso de sociedades comerciales, después del fallo “FUNES”¹⁰⁰ que aborda el tema; pero lo que es más importante, se da en general, a partir de la antítesis de los fallos laborales de los ‘90, el fallo “VIZZOTI”, que cambia el eje de la protección del mercado a la protección de la persona humana, declarando que entre estas, el trabajador es sujeto de preferente tutela.

Con su nueva integración, la CSJN ha manifestado que en la relación y contrato de trabajo se ponen en juego, en lo que atañe a intereses particulares, tanto los del trabajador como los del empleador; pero que sin embargo, lo determinante es que desde el ángulo constitucional, el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional,¹⁰¹ amparado por los principios de Favor Debilis e In Dubio Pro Operario.¹⁰² A esto se agrega que la cláusula del progreso introducida en nuestra Constitución Nacional en el ‘94 tiende al

⁹⁷ CSJN, 29/05/07, “DAVEREDE, ANA M. C/ MEDICONEX SA Y OTRO”.

⁹⁸ LORENZETTI RICARDO (PRESIDENTE), NOLASCO ELENA HIGHTON DE (VICEPRESIDENTE), FAYT CARLOS (MINISTRO), PETRACCHI ENRIQUE SANTIAGO (MINISTRO), MAQUEDA JUAN CARLOS (MINISTRO), ZAFFARONI EUGENIO RAÚL (MINISTRO), ARGIBAY CARMEN MARÍA (MINISTRA).

⁹⁹ SERRANO ALOU, SEBASTIÁN, LOS EMPLEADOS DE SOCIEDADES COMERCIALES Y SUS RECLAMOS LABORALES, EDITORIAL LA LEY, DERECHO DEL TRABAJO ON LINE, AÑO 4, N° 576, MIÉRCOLES 8 DE OCTUBRE DE 2008; LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS SOCIEDADES INFRACAPITALIZADAS, 22 DE JUNIO DE 2009, NOVEDADES LABORJURIS, BOLETÍN DIARIO, ENTREGA N° 114 DE 2009, MJ-DOC-4293-AR / MJD4293.

¹⁰⁰ CSJN, 28/05/08, “FUNES, ALEJANDRA P. C/ CLÍNICA MODELO LOS CEDROS SA Y OTRO”.

¹⁰¹ CSJN, 14/09/04, “VIZZOTI, CARLOS ALBERTO C/ AMSA SA”.

¹⁰² CSJN, 21/09/04, “AQUINO, ISACIO C/ CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES SA”.

progreso económico pero con justicia social, y que el cumplimiento de las obligaciones patronales no se supedita al éxito de la empresa.¹⁰³

En el fallo “DAVEREDE”, la CSJN rechazó la queja por denegación del recurso extraordinario en un fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo, en el que el tribunal del trabajo confirmó una sentencia de primera instancia en cuanto había hecho lugar al reclamo indemnizatorio del actor y la modificó extendiendo la condena al presidente y al director suplente de la sociedad empleadora. El único miembro del Superior Tribunal que votó en disidencia, manteniendo la postura de la aplicación restringida de la extensión de responsabilidad, fue el DR. LORENZETTI, quien basa su postura en los precedentes “CARBALLO” y “PALOMEQUE”. Esta situación se repitió en el fallo “VENTURA”.¹⁰⁴

Por su parte Horacio A. Brignole y Osvaldo A. Maddaloni, en oportunidad de analizar el fallo “CARBALLO”, sostienen que la Corte privilegia los principios esenciales del régimen societario (en este caso, (para los autores) la personalidad diferenciada del ente societario y sus administradores), como una herramienta que el orden jurídico provee al comercio como uno de los principales motores de la economía. Este privilegio implica que ante la eventual colisión entre el mantenimiento de la personalidad diferenciada y la teoría de extensión de responsabilidad, deberá estarse al mantenimiento de la primera y sólo será posible extender la responsabilidad a los socios, administradores y directivos, en los supuestos en que resulten probados y acreditados los hechos que justifiquen la atribución de responsabilidad, por cuanto la misma tiene carácter excepcional.¹⁰⁵

En el rechazo del recurso por la mayoría de los miembros de la CSJN puede verse una primera manifestación de la intención de poner

¹⁰³ CSJN, 21/09/04, “AQUINO, ISACIO C/ CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES SA”.

¹⁰⁴ CSJN, 26/02/08, “VENTURA, GUILLERMO S. C/ ORGANIZACIÓN DE REMISES UNIVERSAL SRL”.

¹⁰⁵ BRIGNOLE HORACIO A Y MADDALONI OSVALDO A, RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES SOCIETARIOS EN OTRO AVANCE DE LA CORTE RESTRINGIENDO SU APLICACIÓN, DT 2003 A, PÁG. 221.

fin al rechazo automático de la extensión de responsabilidad a socios y administradores.

Pero el paso fundamental al cambio lo marco el fallo “FUNES”. En el fallo en cuestión, la mayoría de los miembros de la CSJN (con la única disidencia del DR. LORENZETTI), adhiriendo al dictamen del procurador, confirmó un fallo de la Sala III de la Cámara Nacional del Trabajo, en el que se hizo lugar a diversos rubros laborales y estableció la responsabilidad solidaria del presidente del directorio de la principal, por considerar que durante la gestión del codemandado al frente de la sociedad se concretaron las maniobras de ocultamiento del vínculo laboral que mantenía con la actora, tornando aplicable el Art. 274 LSC.

La procuradora de la Corte pone de resalto que en ambas instancias los jueces tuvieron en cuenta los antecedentes “CARBALLO” y “PALOMEQUE”, puntualizando que las circunstancias ponderadas en el sub examine diferían de las consideradas por la CSJN en dichos precedentes, esto porque en el fallo cuestionado no se hizo extensiva la condena al director por aplicación de la teoría de la desestimación de la personalidad jurídica societaria (Art. 54 LSC), sino que (debido al mal desempeño durante su gestión) se aplicó una norma específica, dirigida a reglar su responsabilidad, como es el Art. 274 de la LSC. Asimismo, la procuradora, considerando la jurisprudencia más reciente en la materia de la CSJN (caso “DAVEREDE”), se inclina por declarar la inadmisibilidad de los agravios planteados, los que en su opinión no distan de constituir meras discrepancias con lo resuelto por el tribunal de la causa en el ejercicio de sus atribuciones, sin que se advierta patentizado un apartamiento de las probanzas de autos, ni de la jurisprudencia y normativa aplicable, encontrándose el pronunciamiento a resguardo de la tacha de arbitrariedad.

Pero no es sino el reciente fallo “BENITEZ”¹⁰⁶ de la CSJN el que pone fin al automatismo generado, primero POR “RODRÍGUEZ C/

¹⁰⁶ CSJN, 22/12/09, “BENÍTEZ, HORACIO OSVALDO C/ PLATAFORMA CERO SA Y OTRO”.

EMBOTELLADORA”¹⁰⁷ y luego por otros fallos como “PALOMEQUE”¹⁰⁸, en el campo de las obligaciones solidarias derivadas de las relaciones laborales. La CSJN expresa de un modo claro que es inconveniente mantener la Ratio Decidendi de “RODRÍGUEZ C/ EMBOTELLADORA” para habilitar la instancia extraordinaria y para asentar la exégesis de normas de derecho no federal.

¹⁰⁷ CSJN, 15/04/93, “RODRÍGUEZ, JUAN RAMÓN C/ COMPAÑÍA EMBOTELLADORA ARGENTINA SA Y OTRO”.

¹⁰⁸ CSJN, 03/04/03, “PALOMEQUE, ALDO R. C/ BENEMETH SA Y OTRO”.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIÓN. PROPUESTA.

El principal inconveniente que encuentran los trabajadores para hacer efectivo los créditos laborales establecidos o fijados por una sentencia judicial, radica en la real imposibilidad de contar con bienes de la demandada sobre los cuales hacer efectivo su derecho ante la morosidad de la condenada en el pago de su deuda. Esto puede originarse tanto en la infracapitalización material de las empresas, como en situaciones en las que durante el trámite del proceso, las sociedades involucradas “desaparecen” de la vida comercial sin llevar a cabo los trámites de disolución y liquidación establecidos por ley.

Distinguimos el vaciamiento que consiste en la conducta deliberada de desplazar los activos de una sociedad hacia otra titularidad, mientras que la infracapitalización hace referencia a la falta o escasez de activo, que no siempre implica un vaciamiento.

El deber de buena fe impone al empleador la obligación de dar respuesta a la intimación del trabajador para lograr la regularización de los aspectos de la vinculación contemplados en los Arts. 8 a 10 de la Ley 24.013, importando su actitud, al transcurrir el mínimo plazo legal, una injuria laboral, por lo que se evidencia la clara decisión de no regularizar la relación laboral y deviene innecesario dejar transcurrir el plazo de 30 días que establece la norma.¹⁰⁹

Es de importancia considerar los siguientes supuestos de fraude laboral; 1) Relación Laboral no Registrada; 2) Relación Laboral Registrada en forma Deficiente, en los supuestos de consignar una fecha de ingreso posterior y falsa; y también en el supuesto de consignarse de modo deficiente la jornada laboral; 3) Relación Contractual Registrada, pero con respecto a la cual no se han ingresado los aportes y contribuciones (Insolvencia de la Sociedad); 4) Relación

¹⁰⁹ SENTENCIA N° 89.122. CAUSA N° 18586/2004, “TABUENCIA, NOEMI AURORA C/ GERIFREN S.R.L. Y OTROS S/ DESPIDO”.

Laboral en la que se consigne en la documentación una categoría profesional inferior.¹¹⁰

Asimismo el fraude de la Ley Laboral implica también fraude previsional y fraude tributario, lo cual no puede ampararse bajo la persona de la sociedad y permite la plena aplicación del Art. 54 Inc. 3° de la LSC que establece la responsabilidad solidaria e ilimitada de los socios, como consecuencia de la actuación de una sociedad con fines extra societarios o que constituya la misma un recurso para violar la Ley, el Orden público, la Buena Fe o para Frustrar Derechos de Terceros.

El hecho de la clandestinidad del Trabajador tiene como consecuencia la inexistencia de aportes y la ausencia total de libros contables y/o omisión de registración laboral, constituye, per se, una situación de fraude que debe ser sancionada y que demuestra una total desaprensión de los socios respecto del manejo de la empresa.

En atención a lo dispuesto por los arts. 54, 59 y 274 de la Ley 19.550 la responsabilidad solidaria de los socios, es manifiesta cuando existe fraude previsional y con respecto a los demás aportes y contribuciones.

El Art. 59 dispone que los administradores y representantes de la sociedad deben obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Los que faltaren a sus obligaciones son responsables de un modo ilimitado y solidario, por los daños y perjuicios que resultaren de su acción por omisión.

Y ha sido esto y su resultado lo que ha llevado, en general, a los socios a vaciar o modificar al ente ideal, con lo cual no se ve, porqué estarían indefensos, cuando en cambio, estaría más desprotegido el

¹¹⁰ CNAT, SALA III, 23/12/2003, "SANTILLÁN MARINA L C/ CITTI HALL S.A. Y OTRO".

trabajador que obtiene una sentencia incobrable, como consecuencia de la insolvencia de la persona jurídica (sociedad comercial).

No caben dudas de que las personas de existencia ideal, son el instrumento perfecto para el incumplimiento de las obligaciones que impone la LCT, en tanto las personas físicas que actúan detrás de ella y aprovechando la inmunidad que ella confiere cometen graves irregularidades en perjuicio de los trabajadores, y si la persona jurídica carece de aptitud para responder, deberá descorsarse el velo de la personalidad para determinar la responsabilidad de sus componentes.

La interposición de una demanda autónoma es el procedimiento adecuado luego de probado el Fraude Laboral o la imposibilidad de cobro por insolvencia de la Persona Jurídica Sociedad o la acreditación de que la Sociedad no ha efectuado aportes y contribuciones de carácter social, previsional, entre otras a considerar, que pueden surgir durante la tramitación del proceso de conocimiento, sentencia declarativa, ejecución o sentencia dictada en ejecución.

El proceso de demanda autónoma respeta los principios procesales de: Bilateralidad, Congruencia, Posibilidad de Producir Prueba, Traba de Litis, Derecho de Defensa, y Doble Instancia Judicial, lo que asegura Garantías Constitucionales a los socios demandados y permite debatir la cuestión fáctica y jurídica.

Y aunque la Demanda pueda determinar que los socios demandados interpongan la Excepción de Prescripción del Art. 277 LCT también podrían interponer Litis Pendencia o Cosa Juzgada; las mismas son de fácil ataque, ya que con relación a la primera es de aplicación el Art. 4023 del CC dado que es una obligación contractual y su plazo de Prescripción Liberatoria es de 10 años, y con relación a las dos restantes no se pretende que se condene dos veces a una misma persona, y menos aún que se tramite un proceso de igual forma, dado que la demanda autónoma se deduce contra personas físicas de

existencia visible distinta a la persona jurídica demandada en autos principales, los cuales han incurrido en ilícitos tributarios y penales en perjuicio del trabajador con prescindencia de la demanda sumaria declarativa de derechos que tramitó por ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo.

El Juez deberá, en la confrontación litigiosa declarativa de derechos, determinar si es procedente la demanda autónoma y la responsabilidad personal y patrimonial de cada uno de los socios de la Persona Jurídica Sociedad que se torna inoponible por el Fraude Laboral y la Mala Fe contractual.

En el Derecho Laboral el principio de la Primacía de la Realidad obliga al Juez del Trabajo a correr el velo jurídico protectorio de la sociedad y la misma se torna inoponible como persona jurídica por la conducta de sus socios con relación al trabajador por los fundamentos de hecho, de derecho y pruebas que se deben aportar.

Mucho se ha escrito sobre la extensión de responsabilidad a los socios y directivos de sociedades comerciales por incumplimientos en materia laboral.

En cuanto a la jurisprudencia laboral, dicha extensión de responsabilidad fue aceptada en forma discontinua desde 1997 por la mayoría de las Salas de la CNAT, haciendo lugar a la misma en los casos de trabajo no registrado o de registración defectuosa.

Sin embargo, a partir del criterio restrictivo impuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "PALOMEQUE C/ BENEMETH", algunas Salas han revisado su postura, mientras que otras la mantienen considerando que no se hallan obligadas por el citado fallo del tribunal supremo.

Ahora amen del fallo PALOMEQUE, ut supra mencionado, tomamos en cuenta que nuestra CSJN, en su último fallo, que tiene como demandado y codemandado a Ideas del Sur y al Sr. Marcelo

Tinelli, se expresa sobre la extensión de la responsabilidad hacia los socios determinando que; el derecho al crear una ficción jurídica, en este caso una persona de existencia ideal con capacidad para contraer derechos y obligaciones, no lo hace, con la intención de facilitar una herramienta para defraudar derechos de terceros, ni en detrimento del resto del ordenamiento jurídico con el cual debe guardar armonía y a la que en la medida en que se relaciona debe respetar. El derecho es un todo que tiende hacia un mismo fin de bien común y justicia, por lo que cuando es utilizado en forma abusiva, desvirtuando el fin para el cual lo tuvo en miras el legislador, pierde validez y no es oponible a terceros.

Quienes actuando de un modo despreocupado, o con intención de defraudar, ocasionan un perjuicio, deben responder por sus actos ante las víctimas de su comportamiento, no pudiendo invocar que la actuación fue de una persona de existencia ideal para evadirse.¹¹¹

Dada la multiplicidad de normas de la LSC que responsabilizan a los socios y administradores de las sociedades comerciales, los jueces, con la ayuda del Iura Novit Curia, y en vistas que se logre de un modo progresivo la vigencia de los principios del derecho laboral (en especial los principios de protección y el de primacía de la realidad) deberán responsabilizar a quienes con sus acciones perjudicaron al trabajador, logrando con sus fallos advertir que de no cumplirse con las leyes laborales y velar por su aplicación, serán pasibles de ser condenados de manera solidaria e ilimitada por los reclamos de los trabajadores.

Dicho todo esto, al momento de decidir que debe primar, si la protección de instituciones y/o principios de base económica, o la protección del trabajador y sus créditos de índole alimentaria; la respuesta es simple. En los casos en que se ve justificada la extensión de responsabilidad a socios y/o administradores de sociedades comerciales por los perjuicios causados al trabajador o las indemnizaciones y/o créditos generados con su accionar, no puede desecharse esta extensión con base en principios comerciales, sino que

debe hacerse lugar al reclamo con vistas a proteger al trabajador y evitar la proliferación de conductas desajustadas a derecho que perjudican cada vez más a uno de los sectores cada vez más débiles de la sociedad.

Cabe determinarse entonces, con el presente trabajo, lo que se busca es brindarle seguridad jurídica, a aquel trabajador no registrado, que reclame en primer término contra la sociedad comercial, para la cual trabajaba, y en segundo plano a los socios de la misma, los cuales nunca podrían alegar un desconocimiento sobre cualquier tipo de proceso judicial, y mucho más tratándose de un proceso laboral, por el cual la sociedad comercial a la cual pertenece, se encuentra en calidad de demandada.

Para que dicha “extensión” posea eficacia, es que establecemos que la misma no viene a vulnerar derechos personales de los socios, sino que ratifica la calidad de la persona física, la cual se compromete a responder por sus propios intereses societarios.

Proponiéndose, para el presente, que debemos tomar, en principio en cuenta que los socios, no pueden actuar desajustado a derecho, siendo los trabajadores sujetos de preferente tutela, agregado a esto que la cláusula del progreso introducida en nuestra CN en '94 tiende al progreso económico pero con justicia social, y que el cumplimiento de las obligaciones patronales no se supedita al éxito de la empresa, y que como el derecho que se debe aplicar en el ámbito laboral es el protectorio, es que decimos que se debe crear un marco jurídico para la totalidad de las relaciones de trabajo sobre la base de principios y mínimos inderogables, basándose en una proyección del principio protectorio del trabajo y del trabajador proclamado, expresa por el Artículo 14 bis, de la LCT, hacia el universo de las relaciones laborales individuales y colectivas, en las cuales impera la regla de que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional.

¹¹¹ SERRANO ALOU SEBASTIÁN, LOS EMPLEADOS DE SOCIEDADES COMERCIALES Y SUS RECLAMOS LABORALES, LA LEY, DERECHO DEL TRABAJO

Es por todo lo expuesto y en ocasión de hacer prevalecer la calidad de trabajador, como persona física de preferente tutela, que en concreto establecemos la necesidad de generar una modificación en la Ley 24.013, incorporando un Artículo, a saber:

Art. 15 Bis (Ley 24.013): En los supuestos de los Arts. 8, 9, y 10 de la presente Ley, y en aplicación de la preferente tutela hacia el trabajador, queda establecido que los socios de las sociedades comerciales, estando éstas constituidas de un modo legal o no, serán responsables por las obligaciones laborales, de manera solidaria e ilimitada, cuando la misma provenga de sentencia judicial, habiendo el socio sido parte demandada o no, en el escrito de inicio.

CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA.

DOCTRINA:

ALVAREZ EDUARDO, EL ARTÍCULO 54 DE LA LEY 19550, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS SOCIOS Y UN DEBATE INEXPLICABLE, REVISTA DERECHO LABORAL, RUBINZAL-CULZONI, BUENOS AIRES, 2001.

BAYÓN CHACÓN - PEREZ BOTIJA EN FERNANDÉZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2º EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000.

BRIGNOLE HORACIO A Y MADDALONI OSVALDO A, RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES SOCIETARIOS EN OTRO AVANCE DE LA CORTE RESTRINGIENDO SU APLICACIÓN, DT 2003 A.

CAÑAL DIANA REGINA, CONTROVERSIAS EN EL DERECHO LABORAL, MEDIDAS CAUTELARES, RESPONSABILIDAD (EXTENSIÓN), IRRENUNCIABILIDAD, ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO, JURISPRUDENCIA APLICADA, QUÓRUM, BUENOS AIRES, 2004.

CAÑAL DIANA, RESPONSABILIDAD ILIMITADA Y SOLIDARIA DE DIRECTORES Y SOCIOS DE SOCIEDADES COMERCIALES, QUORUM, BUENOS AIRES, 2004.

DE DIEGO JULIAN ARTURO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 5º EDICIÓN ACTUALIZADA, LEXIS NEXIS ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, 2002.

FARINA JUAN M, SOCIEDADES ANONIMAS, ZEUZ, ROSARIO, 1973.

FERNANDÉZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO LABORAL, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000.

FERREIRÁS ESTELA, LA INOPONIBILIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA EN EL FRAUDE LABORAL Y LOS ASPECTOS PROCESALES DE LA MISMA, ERREPAR, BUENOS AIRES, 1999.

FOGLIA RICARDO A, LA ESTENSIÓN DE LA CONDENA A LOS SOCIOS, ADMINISTRADORES Y CEDENTES DE ACCIONES DE SOCIEDADES COMERCIALES CON DEPENDIENTES EN NEGRO, TYSS, 1999.

GAGLIARDO MARIANO, RESPONSABILIDAD DE DIRECTORES DE SOCIEDADES ANONIMAS, 4° EDICIÓN, TOMO II, LEXISNEXIS ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, 2004.

GRISOLÍA JULIO ARMANDO, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2003.

HALPERIN ISACC Y BUTTY ENRIQUE, CURSO DE DERECHO COMERCIAL, 4° EDICIÓN, VOLUMEN I, DEPALMA, BUENOS AIRES, 2000.

LARENZ KARL, DERECHO DE OBLIGACIONES, TOMO II, REVISTA DE DERECHO PRIVADO, MADRID, 1959.

MADDALONI OSVALDO, ASPECTOS LABORALES EN LA EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS SOCIOS, CONTROLANTES Y DIRECTIVOS DE SOCIEDADES COMERCIALES, TYSS, BUENOS AIRES, 2002.

MARTORELL ERNESTO EDUARDO, LOS CONTRATOS DE DOMINACIÓN EMPRESARIAL Y DE LA SOLIDARIDAD LABORAL, LEXIS NEXIS, BUENOS AIRES, 1996.

MARTORELL ERNESTO EDUARDO, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE DIRECTORES Y SOCIOS DE SOCIEDADES ANONIMAS POR FRAUDE LABORAL, REVISTA "LA LEY", BUENOS AIRES, 02/11/1999, AÑO LXIII, N° 209.

MONTOYA MELGAR ALFREDO EN FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000.

NISSEN RICARDO A, UN MAGNIFICO FALLO EN MATERIA DE INOPONIBILIDAD DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA, NOTA AL FALLO "DUQUELSY SILVIA C/ FUAR S.A. Y OTRO", ERREPAR DSE N° 128, BUENOS AIRES, JULIO/1998.

NISSEN RICARDO A, PARDINI MARTA Y VITOLO DANIEL R, RESPONSABILIDAD Y ABUSO EN LA ACTUACIÓN SOCIETARIA, AD HOC, BUENOS AIRES, 2002.

NISSEN RICARDO A, CURSO DE DERECHO SOCIETARIO, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA Y AMPLIADA, AD HOC, BUENOS AIRES, 2006.

PERUGINI EDUARDO EN FERNÁNDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY BUENOS AIRES, 2000.

PIROLO MIGUEL ANGEL, ASPECTOS PROCESALES DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA, REVISTA DE DERECHO LABORAL, RUBINZAL-CULZONI, BUENOS AIRES, 2001.

PODETTI J RAMIRO, DERECHO PROCESAL CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL, TRATATO DE LOS ACTOS PROCESALES, TOMO II, EDIAR, 1949.

RICHARD EFRAÍN HUGO Y MUIÑO ORLANDO MANUEL, DERECHO SOCIETARIO, ASTREA, BUENOS AIRES, 1999.

RIGLOS MIGUEL, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ESTADOS CONTABLES ENFOCADO A EMPRESAS EN CRISIS, INFRACAPITALIZACIÓN EMPRESARIA Y LIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL, BUENOS AIRES, LA LEY, 2002.

RIVAS JOSÉ MARÍA EN FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2º EDICION ACTUALIZADA, TOMO I, LA LEY, BUENOS AIRES, 2000.

ROLÓN ENRIQUE A. M., REFLEXIONES EN TORNO DE LA DESESTIMACIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES EN MATERIA LABORAL, TYSS, 2002.

SAGNES NESTOR PEDRO, ELEMENTOS DE DERECHO CONSTITUCIONAL, 3º EDICIÓN, ASTREA, BUENOS AIRES, 2001.

SERRANO ALOU, SEBASTIÁN, LOS EMPLEADOS DE SOCIEDADES COMERCIALES Y SUS RECLAMOS LABORALES, EDITORIAL LA LEY, DERECHO DEL TRABAJO ON LINE, AÑO 4, N° 576, MIÉRCOLES 8 DE OCTUBRE DE 2008; LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS SOCIEDADES INFRACAPITALIZADAS, 22 DE JUNIO DE 2009, NOVEDADES LABORJURIS, BOLETÍN DIARIO, ENTREGA N° 114 DE 2009, MJ-DOC-4293-AR / MJD4293.

SERRANO ALOU SEBASTIÁN, LOS EMPLEADOS DE SOCIEDADES COMERCIALES Y SUS RECLAMOS LABORALES, LA LEY, DERECHO DEL TRABAJO ON LINE, AÑO 4, N° 576, MIÉRCOLES 8 DE OCTUBRE DE 2008.

ULMER PETER, "GESELLSCHAFTEDARLEHEN UND UNTERKAPITALISIERUNG BEI GMBH UND GMBH & CO. KG-ZEHN

THESEN”, EN FESTCHRIFT FÜR KONRAD DUDEN ZUM 70. GEBURSTAG, C.H. BECK, MÜNCHEN, 1977, CITADO POR MANÓVIL RAFAEL, GRUPOS DE SOCIEDADES EN EL DERECHO COMPARADO, ABELEDO PERROT, BUENOS AIRES, 1998.

LAS HERAS HORACIO RAÚL Y D' AURIZIO ANGEL MARIO, LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS ADMINISTRADORES Y SOCIOS FRENTE AL TRABAJADOR, DT 2001/A.

LEGISLACIÓN:

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, SEPARATAS DE LEGISLACIÓN, VERSIÓN 2.9, ERREPAR, BUENOS AIRES.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744, SEPARATAS DE LEGISLACION, ERREPAR, VERSIÓN 2.9, BUENOS AIRES, 2008.

LEY NACIONAL DE EMPLEO N° 24.013, SEPARATAS DE LEGISLACION, ERREPAR, VERSIÓN 2.9, BUENOS AIRES, 2008.

LEY DE SOCIEDADES COMERCIALES N° 19.500, SEPARATAS DE LEGISLACIÓN, VERSIÓN 1.4, ERREPAR, BUENOS AIRES, 2002.

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES N° 11.653.

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA CAPITAL FEDERAL N° 18.345.

JURISPRUDENCIA:

FALLO 325:2817

FALLO 326:1062

CSJN, 15/04/93, "RODRÍGUEZ, JUAN RAMÓN C/ COMPAÑÍA EMBOTELLADORA ARGENTINA SA Y OTRO".

CNAT, 22/10/1996, "VILLARROEL OCHOA DE HÚNGARA, BERTHA C/ TEXTIL OREA SRL", DICTAMÉN N° 21075.

CNAT, SALA III, 4/11/1997, "IBELLI, EMILIO C/DAM S.R.L. S/DESPIDO", SENTENCIA N° 47537.

CSJN, 05/03/02, "CINGIALE, MARIA CECILIA Y OTRO C/ POLLEDO AGROPECUARIA SA Y OTROS".

CSJN, 31/10/02, "CARBALLO, ATILIANO C/ KANMAR SA Y OTRO".

CSJN, 03/04/03, "PALOMEQUE, ALDO R. C/ BENEMETH SA Y OTRO".

CSJN, 03/04/03, "PALOMEQUE, ALDO R. C/ BENEMETH SA Y OTRO".

CNAT, SALA III, 23/12/2003, "SANTILLÁN MARINA L C/ CITTI HALL S.A. Y OTRO".

CNTRAB, SALA III, 2003/12/23 "SANTILLÁN MARINA L. C/ CITY HALL S.A. Y OTRO".

CSJN, 14/09/04, "VIZZOTI, CARLOS ALBERTO C/ AMSA SA".

CSJN, 21/09/04, "AQUINO, ISACIO C/ CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES SA".

CSJN, 21/09/04, “AQUINO, ISACIO C/ CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES SA”.

CSJN, 29/05/07, “DAVEREDE, ANA M. C/ MEDICONEX SA Y OTRO”.

CSJN, 26/02/08, “VENTURA, GUILLERMO S. C/ ORGANIZACIÓN DE REMISES UNIVERSAL SRL”.

CSJN, 28/05/08, “FUNES, ALEJANDRA P. C/ CLÍNICA MODELO LOS CEDROS SA Y OTRO”.

CSJN, 22/12/09, “BENÍTEZ, HORACIO OSVALDO C/ PLATAFORMA CERO SA Y OTRO”.

CN CIVIL, COMERCIAL FEDERAL, SALA 1°, “BANCO HIPOTECARIO NACIONAL C/ PLANOBRA S.A. Y OTROS S/ PROCESO DE EJECUCIÓN, CAUSA N° 115/93.

SENTENCIA N° 89.122, CAUSA N° 18586/2004, “TABUENCIA, NOEMI AURORA C/ GERIFREN S.R.L. Y OTROS S/ DESPIDO”.

SITIOS WEB:

BENITEZ NORMA A, CRITERIOS ADOPTADOS EN RELACIÓN CON LA EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD A LOS INTEGRANTES DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES, 2004, SEPTIEMBRE, DISPONIBLE EN URL:WWW.LEXISNEXIS.COM.AR/NOTICIAS/MOSTRARNOTICIASNEW.ASP?COD=9798&TIPO=2, VISITA: 27/03/2011.

SOCIOS RESPONDEN POR TRABAJO NO REGISTRADO - FALLO DESOYE A., 1999, NOVIEMBRE, DISPONIBLE EN URL:WWW.EDUCATIO.ORG.AR/COMPONENT/CONTENT/ARTICLE/2259, VISITA: 24/03/2011.

CAPÍTULO VIII: FUENTES.

OSSORIO MANUEL, DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, HELIESTA, BUENOS AIRES, 2008.

FENOCHIETTO ARAZI, CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, ASTREA, 2° EDICIÓN ACTUALIZADA, BUENOS AIRES, 1993.

CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA, PRODUCCIONES MAWIS, BUENOS AIRES, 2000.