

Extensión de responsabilidad al administrador societario en la jurisprudencia

Laura Soledad Cáceres¹

1. Introducción

En el mundo de las relaciones laborales las sociedades comerciales interactúan junto a las personas humanas en carácter de empleadoras porque el derecho les reconoce personalidad jurídica propia, patrimonio, nombre, domicilio y el potencial de contraer obligaciones entre otras atribuciones.

Sin embargo, el instrumento de la sociedad puede ser utilizado como medio técnico válido mientras no exceda los fines lícitos perseguidos y previstos por la ley y no perjudique a terceros que se relacionen jurídicamente con el ente, sean sus relaciones contractuales o de cualquier otra clase.

En este contexto, uno de los desafíos del derecho laboral es brindar protección al trabajador frente a los incumplimientos laborales cometidos por sociedades comerciales - en particular SA y SRL - que por su estructura jurídica limitan la responsabilidad patrimonial tanto de sus socios o accionistas como de aquellas personas humanas que conforman su voluntad y que en definitiva deciden el quebranto a la ley (o no hacen nada para evitarlo).

Si bien la Ley de Contrato de Trabajo impone la solidaridad en determinados supuestos y, en algunos casos incluso sanciona a quienes no revisten carácter de empleador –tal es el supuesto del art. 30 de la LCT- no existe normativa específica que desde la órbita laboral castigue la conducta de las personas humanas que dirigen la voluntad de la jurídica.

Frente esta situación la respuesta vino de la mano de la jurisprudencia del fuero del trabajo de la Nación que comenzó a delinear la figura de extensión de responsabilidad a las personas humanas que forman parte de las jurídicas, ya sea en carácter de socios, o revistiendo cargos de dirección o administración dentro de los mismos².

¹ Abogada (UBA), Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF), Secretaria del Tribunal del Trabajo N. 1 de Avellaneda, Pcia. de Buenos Aires, coautora del libro "Práctica Procesal laboral" Editorial Estudio, docente de grado (USAL-UCA), y posgrado.

² CNAT, Sala III, 11/04/1997, "Delgadillo Linares Adela c. Shatell SA y otros" y Sala III, 19/02/1998, "Duquelsy Silvia c. Fuar SA y otro "

Sin embargo, la reacción que motivó esta corriente primero jurisprudencial y luego doctrinaria no fué ni es a la fecha pacífica y las soluciones no sólo gravitan a favor y en contra de la condena sino también, dentro de una misma postura, sobre los alcances de la misma y sus requisitos de procedencia.

He aquí una breve descripción de las mismas.

2. Posturas jurisprudenciales en torno a los presupuestos que activan la responsabilidad laboral del administrador societario

Dentro de las sentencias que se han pronunciado en favor de la responsabilidad de directores y gerentes frente a incumplimientos laborales del ente que administran, encontramos a su vez dos posturas diferenciadas en torno a los presupuestos que activan la extensión.

Un sector de la jurisprudencia, y también de la doctrina, se inclina por exigir el necesario análisis de los presupuestos de la responsabilidad civil para que resulte procedente la responsabilidad del administrador mientras que otra postura considera que, acreditado el ilícito laboral cometido por la sociedad (falta total o parcial de registro del contrato de trabajo, retención y falta de depósito de aportes), corresponde condenar al director o gerente frente a la comprobación de su carácter de tal, porque la violación de normativa laboral y previsional implica un claro incumplimiento a los parámetros de conducta que establece la LGS y con ello se activa la responsabilidad sin que sea necesario analizar la actuación personal del administrador respecto del contrato de trabajo que motiva el pedido de extensión.

La falta total o parcial de registro del contrato de trabajo constituye, para esta corriente, típico fraude a la ley laboral y previsional y configura un claro incumplimiento al deber de obrar con lealtad y con la diligencia del buen hombre de negocios que trae aparejada la responsabilidad del administrador.

Asimismo, afirman que más allá de que el administrador no haya participado en el hecho, ello no lo exime de su obligación de responder frente al trabajador en la medida que por las funciones que le competen dentro del ente que administra, no puede ignorar la consumación de maniobras defraudatorias

que se efectúan para encubrir la existencia de contratos de trabajo o parcializarlos.

El fallo que dio origen a esta corriente es el ya mencionado “Duquelsy”³ en el que bastó para condenar a la presidenta del directorio, que se acredite su carácter de tal frente a la comprobación de la irregularidad cometida por la SA.

Sin embargo, esta posición ha merecido diversas críticas de parte de la doctrina y jurisprudencia. Entre los autores más destacados, Rivera⁴ considera que es necesaria la intervención del administrador y la configuración de una conducta antijurídica, sea por acción o por omisión, para que pueda imputarse responsabilidad, en tal sentido, sostiene que si no hay acción no hay comunicación de responsabilidad y critica a quienes responsabilizan por el solo hecho de pertenecer al órgano porque entiende que de esa forma se omite considerar a la autoría como presupuesto de la responsabilidad civil.

De las sentencias emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones puede graficarse lo expuesto:

Cuadro comparativo:⁵ sentencias: año 2016/ 2018

SALAS	Extensión directa por comprobación de la Irregularidad y aplicación de los arts. 59, 157 y 274 de la LSC	Análisis de los presupuestos de la responsabilidad civil
I	“Vázquez Jiménez Gervasio c. La Bizantina SRL y otros s. despido” 20/02/2018	
II	“Vivot Alejandro Héctor y otros c. Vinent Pablo Cristian y otro s. despido” 30/05/2017	
III	“Garay Adriana Mabel c. Salud Asistencial SA y otros s. despido” 28/03/2018	
IV	“Caucia Silvia Melisa c. Totsa SA y otros s. cobro de salarios” 23/02/2017	

³ Cám. Nac. Trab. Sala III, 19/02/1998, “Duquelsy Silvia c. Fuar SA y otro ”

⁴ Rivera, Julio C., Medina, Graciela (2014), Código Civil y Comercial de la Nación comentado. 1º Ed. Buenos Aires. Editorial: La Ley.

⁵ En todas las sentencias reseñadas se cuestiona la responsabilidad del director o administrador por la falta total o parcial de registro del trabajador accionante así como también por la retención y falta de ingreso de aportes previsionales.

V	“Quintero Claudio Ezequiel c. Satinadora De Lisi SRL y ot. s. despido” 18/02/2016
VI	“Caride Federico Lucas c. Persano SA y otros s. despido” 21/05/2018
VII	“Arzamendia Santiago c. Alto Paraná S.A. y otros s. Acc.- Ley Especial” 22/06/2016
VIII	En los boletines de jurisprudencia de la CNAT y publicaciones correspondientes a períodos 2016 - 2018 no se registraron sentencias al respecto.
IX	“Acosta Cynthia Vanesa c. DHL Express (Argentina) SA y otros s. despido” 21/02/2017
X	“Ecurra Crivelli Lucila c/ Kowsef S.A. y otros s. Despido” 7/12/2018

3. Posturas jurisprudenciales en torno al alcance de la condena laboral en contra del administrador

Desde el dictado de “*Duquelsy*” y hasta nuestros días, las sentencias condenatorias dictadas por los tribunales del trabajo de la Nación se encuentran divididas en cuanto al alcance de la extensión del deber de responder del administrador condenado.

Por una parte, encontramos una línea de pensamiento íntimamente ligada a la exigencia de la comprobación de los presupuestos de la responsabilidad civil, que en consecuencia sostiene que la persona humana sólo debe responder por aquellos rubros de condena que guarden estricta relación de causalidad con su obrar antijurídico y excluir a los restantes.

Por otro lado, se encuentran aquellos que no efectúan distinciones y aplican el instituto de la solidaridad obligando al administrador a satisfacer el monto total de la condena, sin discriminar rubros y de forma conjunta con el ente.

En el primero de los casos, hay responsabilidad por daño y no solidaridad laboral por la simple razón de que la responsabilidad del

administrador debe regirse por las reglas del derecho común que obliga a reparar las consecuencias de un hecho dañoso.

Quienes se enrolan en esta postura afirman que la norma del art. 59 de la LGS establece una responsabilidad por el daño que resulta solidaria entre todos los directores que “*faltaren a sus obligaciones*”, pero aclaran que ello no debe confundirse transformando al administrador societario en responsable solidario junto con el ente y por todo el pasivo social.

Una cosa es la solidaridad que puede recaer entre los miembros del órgano que hayan participado del hecho dañoso y otra cosa muy distinta es la solidaridad que se puede llegar a imponer entre el ente y el administrador atinente a la obligación de satisfacer el total de la condena ya que, en este último caso, los orígenes del deber de reparar derivan de causa distintas y resulta impropia la utilización del instituto a esos fines.

Lo expuesto no impide que en determinados supuestos tanto la sociedad como el administrador resulten responsables de la misma obligación e inclusive, pueden serlo cada uno por el total de la deuda, pero como dice Ferrer⁶: será una obligación “*in solidum*” y no solidaria. La sociedad será responsable en función de la relación jurídica que la una con el tercero reclamante (en el caso el contrato de trabajo); y el director será responsable con ese tercero por una causa distinta, autónoma e independiente de la sociedad, que será de naturaleza extracontractual y por el daño que su comportamiento haya causado.⁷

Para la segunda corriente, la ventaja de la solidaridad pasiva radica en conceder al trabajador la posibilidad de atacar varios patrimonios para satisfacer su crédito, -amplia el espectro patrimonial sujeto a satisfacer la deuda- negándole al deudor la posibilidad de articular defensas basadas en el beneficio de división lo cual resulta acorde a la finalidad protectoria que caracteriza al derecho del trabajo y que se encuentra consagrada en diversas normas y en especial en el art. 14 bis de la CN.

De las sentencias emanadas de la Cámara Nacional de Apelaciones puede graficarse lo expuesto:

⁶ Ferrer, Germán Luís, Nuevamente sobre la responsabilidad de los administradores societarios y el trabajo no registrado, La Ley, 21/10/2010.

⁷ Ferrer, (2010), pág. 857.

Cuadro comparativo de las posturas descriptas en torno a los alcances de la condena contra el administrador período 2016 - 2018⁸

SALAS	Extensión total de la condena sin discriminar rubros	Responsabilidad por daño
I	“Vázquez Jiménez Gervasio c. La Bizantina SRL y otros s. despido” 20/02/2018	
II	“Vivot Alejandro Héctor y otros c. Vinent Pablo Cristian y otro s. despido” 30/05/2017	
III	“Garay Adriana Mabel c. Salud Asistencial SA y otros s. despido” 28/03/2018	
IV	“Caucia Silvia Melisa c. Totsa SA y otros s. cobro de salarios” 23/02/2017	
V		“Quintero Claudio Ezequiel c. Satinadora De Lisi SRL y otros s.despido” 18/02/2016
VI	“Caride Federico Lucas c. Persano SA y otros s. despido” 21/05/2018	
VII	“Arzamendia Santiago c. Alto Paraná S.A. y otros s. Acc.- Ley Especial” 22/06/2016	
VIII	En los boletines y publicaciones de jurisprudencia de la CNAT correspondientes a períodos 2016 - 2018 no se registraron sentencias al respecto.	
IX	“Acosta Cynthia Vanesa c. DHL Express (Argentina) SA y otros s. despido” 21/02/2017	
X	“Ecurra Crivelli Lucila c/ Kowsef S.A. y otros s. Despido”	

⁸ En todas las sentencias reseñadas se cuestiona la responsabilidad del director o administrador por la falta total o parcial de registro del trabajador accionante así como también por la retención y falta de ingreso de aportes previsionales. Los principales argumentos de las mismas se reproducen en el Anexo I de la presente

La extensión de responsabilidad en la jurisprudencia Bonaerense

En el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, al igual que en Nación, coexisten posturas a favor y en contra de la extensión de responsabilidad tanto a socios por aplicación de la figura contemplada por el art. 54 in fine de la LGS (corrimiento del velo societario), como a los administradores de los entes por aplicación de lo normado por los arts. 59, 157 y 274 de la misma ley.

La diferencia principal es la inexistencia de doble instancia lo que implica que las sentencias dictadas por los actuales Tribunales del Trabajo sólo admiten la interposición de tres recursos extraordinarios contemplados por la Constitución de la Provincia de Buenos Aires (inaplicabilidad de ley o violación de doctrina legal – inconstitucionalidad – nulidad).

En este contexto, si bien la cantidad de fallos en los que el Tribunal Provincial ha tratado el tema no es abundante, es posible verificar la postura asumida con relación a determinados supuestos, tal es el caso de la aplicación de la figura contemplada por el art. 54 in fine de la LGS y las condiciones de procedencia de la extensión personal a los administradores.

Con relación al primero de los casos, la postura asumida por la SCBA (por mayoría), ha sido restrictiva en cuanto a la aplicación de la figura contemplada por el art. 54 in fine de la LGS frente a la verificación de fraude laboral relativo a la falta total o parcial de registro del contrato de trabajo, postura que se asimila a lo resuelto por la CSJN.

Por el contrario, y con relación a la extensión de responsabilidad a directores y gerentes en los términos de lo normado por los arts. 59, 175 y 274 de la LGS consideramos, sobretudo a partir de lo resuelto en la causa L. 116.981 “*García*”, que la efectiva prueba de incumplimientos laborales por parte de los entes que administran podría llegar a habilitar la procedencia de su responsabilidad personal en los términos de la normativa citada, ampliando de este modo el espectro patrimonial de deudores frente al trabajador que obtiene una sentencia favorable.

En dicho fallo, la SCBA tuvo oportunidad de expedirse ⁹ en ocasión de un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto contra la sentencia dictada por el Tribunal del Trabajo del Departamento Judicial Mercedes que hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por la actora contra su empleadora –una SRL- pero rechazó la pretensión de extensión de la condena en forma solidaria deducida contra dos personas humanas en los términos de los arts. 54, 59 y 274 de la LGS, en su carácter de socios y administradores legales de la persona jurídica accionada.

En lo que aquí interesa, el Máximo Tribunal resolvió que había mediado un vicio en la labor axiológica desplegada por el iudicante en cuanto consideró no demostrado que la empleadora hubiere omitido ingresar a los organismos respectivos los aportes previsionales y de obra social que había retenido a la trabajadora durante la relación laboral.

Así, concluyó que el Tribunal había resuelto de forma negativa la pretensión actoral fundada en el art. 59 de la LGS a partir de una plataforma fáctica errónea, en tanto sólo consideró acreditada la deficiente registración de la trabajadora en orden a la fecha de ingreso.

En virtud de ello, revocó la decisión de grado en cuanto desestimó la pretensión de extensión de la condena en forma solidaria a los administradores de la sociedad accionada, ordenando la devolución de las actuaciones al tribunal de origen para que, con nueva integración, renueve los actos procesales necesarios y reedite el análisis de la responsabilidad que se les atribuye a las personas físicas demandadas en los términos del art. 59 de la LGS.

Conclusiones

En nuestro derecho, la personalidad jurídica ha sido reconocida para fines específicos y limitada por la licitud de su actuación tanto desde la normativa civil como la comercial, que en ambos casos responsabilizan a sus miembros integrantes o representantes por aquellas gestiones que, efectuadas invocando la representación del ente, excedan los límites de su mandato o causen perjuicios a la propia sociedad o a terceros.

⁹ SCBA, L. 116.981, sent. del 13/5/2015.

Aceptados esos límites, no existen dudas de que las sociedades comerciales son grandes motores dentro de la economía, en la medida que estimulan las transacciones comerciales, la reunión de grandes capitales, los emprendimientos industriales, los servicios y con todo ello, generan puestos de trabajo.

Sin embargo, consideramos que los beneficios apuntados no pueden trasladar a un segundo plano las consecuencias disvaliosas de las ilicitudes llevadas a cabo por medio de los entes comerciales que en el ámbito laboral, ocasionan daños al trabajador afectado por el contrato de trabajo carente de registro pero que además, perjudican a la sociedad entera, al sistema de seguridad social y a la competencia comercial al desbalancearla por el abaratamiento de costos.

En estos casos, la cuestión trascendental radica en volver a los orígenes del reconocimiento de la personalidad jurídica, para no olvidar que se trata de una construcción del derecho que involucra, más allá de trascenderlas, a voluntades humanas que son las que en definitiva conforman la voluntad del ente.

Más aún en estos tiempos, donde la aparición de nuevas figuras societarias como las SAS o SAU, y relaciones empresariales marcadas por los avances en la tecnología de las comunicaciones vienen a desdibujar el tradicional esquema: un trabajador, un empleador, una empresa, alejando muchas veces al sujeto que trabaja de aquel que imparte las directivas y resulta en definitiva, responsable por el cumplimiento de sus derechos.

Entonces, cuando la voluntad de un ente creado por el derecho con fines específicos ocasiona daños a terceros o comete ilícitos de cualquier índole, es preciso volver sobre aquellas voluntades humanas que conformaron a la societaria.

En este esquema, tanto la normativa civil y comercial, la ley de Pacto Federal del Trabajo y la legislación tributaria y penal tributaria, entre otras, imponen como sanción la responsabilidad personal de aquellos que han decidido, o no han evitado, la comisión de un ilícito por parte del ente que administran. Pero la legislación laboral nada dice generando con ello un profundo estado de incertidumbre e inseguridad jurídica.

Y no se trata aquí de desconocer la importancia de la personalidad jurídica pero si de reconocer y demostrar que, por las especiales funciones de control, decisión y representación que ciertas personas humanas desarrollan dentro del ente, deben responder frente a incumplimientos laborales por ellos decididos o no evitados, más allá del castigo a la persona jurídica que reviste carácter de empleadora.

En el caso mencionado, tanto los directores de la SA como los gerentes de la SRL son quienes administran la sociedad y por ejercer dicha función se les imponen parámetros de conducta que involucran exigencias y un grado de responsabilidad superior a las del ciudadano promedio, atendiendo, justamente, a la importancia y eventuales consecuencias que puede aparejar el desarrollo de su función.

Así, la propia ley general de sociedades los castiga ante la violación de sus deberes de conducta imponiéndoles responsabilidad solidaria e ilimitada por los daños que causen, tanto a la sociedad como a terceros.

Entonces, si la propia ley comercial impide que el administrador ocasione daños a terceros y una vez causados los obliga a responder, es inconcebible que aún existan dudas acerca de aplicar la misma solución en el derecho laboral donde cabe recordar, nos encontramos frente a un sujeto de preferente tutela y especial protección que es el trabajador.

Cuando pensamos en trabajo decente y nos comprometemos como país a respetarlo, debemos empezar por concientizarnos acerca del real contenido del mismo y, específicamente, acerca de los graves e inconmensurables perjuicios que trae aparejado el no registrar un contrato de trabajo.

Solo a través de la internalización y entendimiento sobre los alcances del flagelo, podremos aceptar como sociedad que aquellos que decidan no cumplir la ley, sean personas humanas o jurídicas, empleadores o quienes conformen la voluntad del empleador, deban cargar con las consecuencias disvaliosas de su proceder.