



Vicerrectorado de Innovación, Investigación y Posgrado

Maestría en Derecho Procesal

Ejecución de sentencia: extensión de la condena dictada en un juicio laboral hacia socios, controlantes, administradores y directivos no demandados

Tesis presentada por:

Ab. Antonella Favaro

Bajo la dirección de:

Mgtr. Federico Guillermo Provensale

Córdoba, febrero 2022

A los amores de mi vida: Elías y Daniela.

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	5
<u>1. Historia del trabajo y de los sujetos de la relación laboral</u>	12
<u>1.1 Breve síntesis de la evolución del trabajo y del derecho del trabajo.</u>	12
<u>1.2 Sujetos de la relación laboral</u>	15
<u>1.2.1 Trabajador</u>	15
<u>1.2.2 Empleador</u>	16
<u>1.2.2.1 La persona jurídica como empleadora.</u>	18
<u>1.3 Conclusiones parciales</u>	19
<u>2. Principio protectorio en relación a la solidaridad pasiva y el fraude</u>	21
<u>2.1 El principio protectorio y los instrumentos que aseguran su vigencia</u>	21
<u>2.2 La solidaridad pasiva como herramienta del principio protectorio</u>	23
<u>2.3 Las normas que desarticulan el fraude como herramienta del principio protectorio</u>	24
<u>2.4 Conclusiones parciales</u>	25
<u>3. Responsabilidad solidaria de socios, administradores y representantes de sociedades comerciales en el ámbito laboral</u>	27
<u>3.1 Desestimación de la personalidad societaria (<i>disregard of legal entity</i>) (art. 54 LGS)</u>	27
<u>3.2 Responsabilidad de los administradores y representantes de una sociedad</u>	32
<u>3.3 Conclusiones parciales</u>	34
<u>4. El Derecho Procesal Laboral y las garantías de Tutela Judicial Efectiva y Defensa en Juicio</u>	36
<u>4.1 El proceso</u>	36
<u>4.2 Relaciones entre Derecho Sustantivo y Derecho Procesal</u>	37
<u>4.3 Derecho Procesal del Trabajo: Definición, fundamento constitucional y características</u>	38
<u>4.4 El derecho a la tutela judicial efectiva y a la defensa en juicio en el proceso laboral</u>	41
<u>4.5 Conclusiones parciales</u>	44
<u>5. Etapa de ejecución de sentencia</u>	46

<u>5.1 Ejecución de sentencia</u>	46
<u>5.1.1 Requisitos</u>	47
<u>5.1.1.1 Sentencia firme</u>	48
<u>5.1.1.2 Liquidación de rubros</u>	48
<u>5.1.1.3 Cumplimiento del plazo</u>	49
<u>5.1.1.4 Pedido de parte</u>	50
<u>5.1.2 Trámite</u>	51
<u>5.2 Ejecución de sentencia en contra de socios, controlantes, administradores o representantes de una sociedad no demandados</u>	52
<u>5.2.1 Generalidades</u>	52
<u>5.2.2 Una aclaración previa respecto a la competencia</u>	54
<u>5.3 Distintas posturas en torno a la vía procesal idónea para plantear la extensión de la responsabilidad</u>	56
<u>5.3.1 Postura a favor de la vía incidental</u>	56
<u>5.3.2 Postura a favor del inicio de un nuevo proceso</u>	61
<u>5.4 Conclusiones parciales</u>	67
<u>CONCLUSIONES FINALES</u>	69
<u>Bibliografía</u>	74
<u>Doctrina</u>	74
<u>Jurisprudencia</u>	78

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de las relaciones laborales existen dos partes. Una de ellas es el empleador, dueño de la empresa y quien tiene las facultades de dirigir, organizar, modificar las formas y modalidades del trabajo e incluso disciplinar. Como contrapartida, en el otro extremo de la relación se encuentra el trabajador: un sujeto que, a cambio de una retribución justa, vende su fuerza de trabajo y la pone a disposición del empleador.

Estas partes no se encuentran en relación de igualdad, puesto que el trabajador es la parte más débil de este vínculo. La forma de compensar dicho desequilibrio consiste en crear desigualdades jurídicas que permitan compensar las diferencias fácticas preexistentes. Así, el derecho del trabajo se constituye en un medio o una herramienta para igualar en el plano negocial a trabajadores y empleadores (Grisolia, 2004).

Resulta claro que algunas de las desigualdades a las que se encuentra sometido el trabajador acaecen en el ámbito específico de la relación laboral habida entre las partes. Sin embargo, otras ocurren en el proceso frente a la justicia. En ambos casos deben ser compensadas, pues el derecho del trabajo no es neutral y protege al trabajador.

Aquí cobra sentido el principio protectorio cuya fuente constitucional se encuentra en la primera frase del art. 14 bis ("El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes..."), enunciado a nivel legal en el art. 9º de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), pero cuya esencia se observa en toda la normativa laboral e incluso en la Ley Procesal del Trabajo de Córdoba (Ley 7987) (en adelante LPT).

Este principio irradia el ámbito procesal y colma al ordenamiento de una serie de guías que deben ser tenidas en cuenta por el legislador al momento de dictar las leyes y por los jueces al sentenciar. En este sentido, Brain (2008), citando a Baylos Grau, define a los principios procesales como "el conjunto de orientaciones normativas fundamentales que definen el carácter de un determinado procedimiento" (Baylos Grau, 1992 en Brain, 2008, pág. 31), constituyendo la esencia del proceso. En el ámbito del trabajo ellos siempre

estarán, o deberían estar, direccionados a la protección del trabajador. En síntesis, todos los principios propios o exclusivos del derecho procesal del trabajo son, en definitiva, una derivación del principio protectorio instituido para el trabajador en las diferentes normas sustantivas (Brain, 2008). De igual manera, cabe aclarar que existen principios que el derecho procesal del trabajo comparte con el Derecho Procesal en general, como por ejemplo los principios de celeridad, preclusión y economía procesal.

Asimismo, es dable destacar que el trabajador no puede esperar a que se respete su dignidad, que se proteja su vida e integridad y se le haga entrega de los recursos económicos y documentales (salarios, indemnizaciones, certificados de trabajo, etc.) para poder satisfacer sus necesidades básicas (compra de alimentos, vestimenta, medicamentos, alquiler de vivienda, búsqueda de trabajo, etc.). De estas cosas depende su dignidad intrínseca como persona que trabaja pues son derechos íntimamente relacionados con su vida, su integridad, su bienestar y su desarrollo, y también de los miembros de su familia. De este modo, tanto su realización personal, como la obtención de los medios para acceder a los recursos materiales e inmateriales necesarios para un desarrollo humano, dependen del respeto a sus derechos laborales (Serrano Alou, 2017).

Teniendo en cuenta esto, la Justicia del Trabajo debería actuar con celeridad. Sin embargo, la gran mayoría de las veces esto no es posible y el trabajador debe soportar varios años antes de obtener una sentencia judicial que reconozca sus derechos. Sumado a esto, aparecen las llamadas "sentencias-cuadro": aquellas que declaran el derecho del trabajador pero que, por causales aparentes o reales, son de imposible percepción (Toselli y Ulla, 2007). La presente tesis hará hincapié en estas últimas, puesto que por más que exista un pronunciamiento a favor del actor trabajador, si no lo puede hacer efectivo, este carecerá de sentido.

Siguiendo esta línea de pensamiento, en la etapa de ejecución de sentencia, el accionante debería contar con la protección que le brindó el ordenamiento procesal hasta el dictado de la sentencia. De esta manera se propugna que los

principios y el sistema tutelar lleguen también, con efectividad, a la realización última del derecho como lo es la ejecución de la sentencia (Arese, 2001).

Muchas veces pueden encontrarse sentencias laborales que se tornan imposibles de ejecutar por las conductas en dirección a la insolvencia económica en las que incurren los demandados a los fines de evadir la responsabilidad ya declarada judicialmente. Un ejemplo de esto consiste en el vaciamiento de su empresa o el incurrir en conductas fraudulentas que imposibilitan el cobro de los rubros adeudados. Ante tal circunstancia aparece la necesidad de los actores de intentar responsabilizar a socios y controlantes de la sociedad demandada que no fueron parte en el juicio, a título personal, aún cuando pudieran haberlo sido en su carácter de representantes de la persona jurídica demandada. Sin embargo, allí es cuando surgen las limitaciones procesales a dichas pretensiones (Maddaloni, 2005). En este sentido, parte de la doctrina sostiene que resulta imposible ejecutar una sentencia contra alguien que no participó en el pleito y por lo tanto no se le respetó su derecho al debido proceso. Ante esta circunstancia, el actor-trabajador deberá iniciar una nueva demanda para extender la responsabilidad a quien corresponda y así poder hacerla efectiva.

En un contexto económico de profunda crisis, en el cual no resulta sencillo conseguir empleo y en el que los altos índices de inflación conspiran contra el trabajador, la tutela judicial efectiva no se ve satisfecha si se obliga al trabajador a transitar nuevamente por un proceso judicial para cobrar su crédito.

Si se considera que el juez laboral puede y debe velar para que el trabajador efectivamente cobre sus créditos, ante el vaciamiento, fraude o determinadas situaciones que perjudiquen al trabajador de manera ostensible, ¿debería exigirle al justiciable el inicio de un nuevo proceso para hacer efectivo sus créditos? o ¿debería tomar las riendas en el asunto y velar por el cumplimiento de su sentencia a través de la admisión de un incidente en la etapa de ejecución de su propia resolución?

La jurisprudencia y la doctrina se encuentran divididas. Una corriente sostiene que sería ilógico obligar al trabajador a transitar nuevamente por un proceso y por ello debe ser admitido un incidente de extensión de condena que

permita extender la responsabilidad hacia aquellos que les corresponda. En cambio, otros consideran que el derecho a la defensa de aquel que no participó en el juicio a título personal puede verse violentado y por ello exigen el inicio de un nuevo juicio.

Esta obra se centrará en aquellos casos en los que el trabajador, luego de transitado un juicio laboral y obtenida una sentencia firme que condena a una sociedad, no puede hacer efectivo su crédito debido a conductas reprochables realizadas por los integrantes de la misma y que provocaron su insolvencia. Mediante el desarrollo del presente trabajo se intentará obtener una respuesta al siguiente interrogante: *¿cuál es la vía procesal idónea para extender la responsabilidad hacia los socios, controlantes, administradores o representantes de una sociedad que no hubiesen formado parte del pleito a título personal?*

Teniendo en miras este interrogante, el objetivo general de esta tesis consiste en analizar si es procedente la vía incidental para extender una condena a personas que no formaron parte del pleito sin vulnerar el derecho a defensa de los eventuales responsables.

A su vez, los objetivos específicos son: desarrollar brevemente la historia del derecho laboral a los fines de entender el por qué de su existencia; analizar los sujetos involucrados en la relación de trabajo, con especial énfasis en el empleador dado la multiplicidad de formas que puede adoptar; relacionar el principio protectorio con los medios que lo tornan operable explicando los mecanismos de solidaridad pasiva laboral y aquellos destinados a evitar el fraude; exponer en términos claros el contenido del proceso, las relaciones de este con el derecho que pretende realizar y, particularmente, analizar el contenido del derecho procesal laboral; ubicar el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a defensa en el ámbito del proceso laboral y examinar en profundidad la etapa de ejecución de sentencia para luego interiorizar en las posturas que permiten extender una condena laboral.

La hipótesis de trabajo es que la vía procesal idónea para extender la responsabilidad hacia los socios, controlantes, administradores o representantes de una sociedad que no hubiesen formado parte del pleito a título personal

constituye la vía incidental ya que se erige como respuesta rápida para el trabajador y no vulnera el derecho de defensa de manera manifiesta.

El tipo de investigación a utilizar en la presente tesis es el denominado descriptivo; éste consiste en seleccionar una cuestión o problemática, recoger información sobre ella y luego realizar una descripción sobre el tema (Hernández Sampieri, 1997).

En el desarrollo de esta obra se utiliza el método descriptivo en virtud de que el objetivo principal es analizar la posibilidad de extender la condena por medio de la vía incidental, sin lesionar el derecho a la defensa de los posibles condenados. Todo lo dicho en miras de brindar información exhaustiva al respecto, que sea de utilidad en el caso de duda sobre la procedencia o no de la misma.

Para ello, se recurrirá al análisis bibliográfico y de contenido normativo de las fuentes primarias y secundarias. Las primeras son las fuentes directas de información, originales, de primera mano. En este caso particular, se trata de todos los fallos, sentencias y legislación relativos a la temática elegida. Se procederá a trabajar principalmente con la LCT (N° 20.744), la Ley de Sociedades (N° 19.550) (en adelante LGS), el Código Civil y Comercial de la Nación Argentina (en adelante CCyC), el Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba (N° 8465) (en adelante CPCyC) y la LPT.

Con respecto a la jurisprudencia, se analizarán aquellos fallos que sean de utilidad para demostrar casos concretos en los cuales se admitió la extensión de responsabilidad social –ya sea mediante la interposición de una nueva demanda o mediante incidente de extensión-; siempre en miras de obtener una acabada comprensión del tema desde el punto de vista no sólo teórico sino también práctico.

Respecto de las fuentes secundarias: son aquellas que comentan, sintetizan o analizan las fuentes primarias de información. En este aspecto, se utilizarán libros de doctrina sobre la institución en cuestión y revistas especializadas en el tema: la de Derecho Laboral de Editorial Rubinzal Culzoni y de la Ley. Además,

se recurrirá a los comentarios efectuados por diversos autores al CPCyC y a la LPT.

Asimismo, se utilizarán fuentes terciarias: aquellos instrumentos que se basan en las fuentes secundarias. En esta investigación se consultarán específicamente libros o manuales que expliquen y analicen las diversas posiciones doctrinarias sobre el tema en cuestión

En el mismo sentido, la estrategia metodológica a utilizar será la cualitativa, dirigida a la exploración, descripción y entendimiento de algún fenómeno o situación (Hernández Sampieri et al, 2006). Este trabajo buscará describir los supuestos de procedencia de la vía incidental de extensión de responsabilidad social sin caer en un estudio de tipo cuantitativo, ya que excede los fines de la temática seleccionada.

Por su parte, el motivo de selección del tema de investigación surge por la necesidad de responder a aquellas situaciones en las que se encuentran en juego y en colisión una serie de principios procesales sumamente relevantes: por un lado, la importancia que revisten los créditos del actor trabajador -cuyo carácter es alimentario- y el derecho a su real y efectiva tutela; y por el otro, el derecho de defensa de los posibles condenados.

La importancia o la utilidad práctica de investigar sobre esta temática, radica en la necesidad de traer luz sobre aquellos supuestos particulares de extensión de responsabilidad luego del dictado de la sentencia ya que no existe consenso ni unanimidad en la doctrina y jurisprudencia actual al respecto. Todo ello teniendo en cuenta el carácter de los derechos en juego.

Por lo anterior, el presente trabajo buscará analizar e indagar sobre aquellos supuestos en los cuales es permisible extender la condena a personas que no formaron parte del litigio por intermedio de un incidente (de extensión de responsabilidad), con el fin de dilucidar si la garantía procesal del derecho de defensa de una de las partes debe primar o prevalecer sobre el derecho del trabajador de cobrar su acreencia reconocida judicialmente en un tiempo razonable.

1. Historia del trabajo y de los sujetos de la relación laboral

1.1 Breve síntesis de la evolución del trabajo y del derecho del trabajo.

El hombre está en continuo movimiento y su capacidad de relacionarse con otros hace que sea un ser social que transforma su entorno. Desde el origen de los tiempos, las sociedades han cambiado y evolucionado acorde a sus necesidades y finalidades. Por su parte, el derecho ha ido acompañando tal cambio o bien ha actuado como catalizador de las aspiraciones de la sociedad.

En la Grecia y la Roma antigua el trabajo no existía tal como se lo conoce hoy, pues no era digno de ser realizado por personas cultas, ricas, de *status* o con autoridad. De hecho, era realizado por quienes estaban en lo más bajo de la estratificación social: los esclavos. Si bien la relación existente entre amo y esclavo era lo más asimilable a una relación laboral en la antigüedad, hay que entender que el esclavo era de propiedad del amo, en otras palabras, existía un derecho de dominio sobre la persona.

No obstante, el trabajo también podía ser llevado a cabo por personas libres o libertos que trabajaban a cuenta propia sin tener jefes, asimilables a los profesionales liberales de hoy. Su labor se encuadraba en las figuras romanas de las *locatio conductio operarum* y *operis*, denominado actualmente como locación de servicios y obra. La primera es el antecedente más asimilable del contrato de trabajo actual (Ackerman, 2005).

En la Edad Media, tras la caída del Imperio Romano de Occidente y la decadencia de las organizaciones políticas y comerciales, floreció el trabajo agrícola. En ese entonces, lo que se podría denominar relación laboral estaba dada por la relación entre un señor y un siervo. El último tenía más libertad que un esclavo cuando hacía sus tareas, consistentes principalmente en trabajar la tierra, pero no percibía remuneración pecuniaria alguna, solo el derecho a vivir en las tierras de su señor. Esta servidumbre era un derecho público señorial, municipal o hasta un derecho real de anexión a la propiedad de la tierra. Por su lado, las artesanías eran realizadas principalmente en las ciudades y de manera liberal (Ackerman, 2005).

En la Edad Moderna, aproximadamente en el siglo XVIII, surge el fenómeno que se conocerá como Revolución Industrial. Con la creación de la máquina de vapor se dieron cambios sustanciales en el modo de producción de objetos y, como consecuencia, en el comercio. Se desplazó a la mano de obra humana como principal factor de fabricación y a la tracción animal como medio de transporte, reemplazándolos por maquinaria que lograba incrementar exponencialmente la producción y el traslado de la mercancía. Este avance tecnológico alteró la vida de las personas de ese siglo ya que debieron aclimatarse a tan radicales cambios. En esta etapa se abandona la economía basada en la agricultura y se da paso a una economía industrializada y mecanizada. Por ello, las personas que estaban mayormente diseminadas en el campo comenzaron a trasladarse a las ciudades donde se radicaban las fábricas en busca de trabajo (Ackerman, 2005).

Fueron tantas las personas que migraron del campo a la ciudad en busca de mejores condiciones de vida que se produjo un exceso en la oferta de mano de obra. Como los trabajos eran más bien uniformes y no se requería demasiada calificación, cualquier candidato era un competidor. Esto favoreció notablemente la desidia por las condiciones de trabajo puesto que el trabajador en las negociaciones no tenía verdadera capacidad de aceptar o rechazar ofertas según un juicio libre de conveniencias o inconveniencias, ya que le urgía conseguir un puesto de trabajo. En consecuencia, el trabajo fabril originario era sumamente abusivo contemplando situaciones tales como el trabajo infantil, jornadas extendidas, condiciones de trabajos insalubres, condiciones de hacinamiento, salarios escasos, etcétera (Ackerman, 2005).

Estas nuevas relaciones industriales fueron consideradas como parte de las relaciones de intercambio patrimonial, por lo que solo se regulaban como obligaciones en general y, en especial, como contratos. Sin embargo, en esa época existían muchas dificultades para probar contratos o la cuantía de los daños causados por incumplimiento del mismo, lo que afectaba seriamente al trabajador que se encontraba desprotegido como eventual acreedor de créditos de necesidad urgente (Ackerman, 2005).

Desde el punto de vista del derecho, faltaba un elemento básico del derecho contractual: la igualdad prenegocial. Era necesario entonces suprimir tal desigualdad puesto que dio lugar a la explotación formalmente aceptada por los propios interesados. Por tal motivo, el ordenamiento jurídico volvió a cumplir con su función de contribuir al orden social por medio del derecho del trabajo: se brindó protección al trabajador mediante la limitación de la autonomía de la voluntad. Así, se atribuyó al contrato de trabajo contenidos mínimos necesarios -no disponibles para la autonomía individual- y se procuró asegurar el cumplimiento de este contenido obligatorio con el poder de policía estatal. Es decir, estableció el orden público laboral en el que las partes no pueden pactar por medio del contrato individual del trabajo condiciones menos favorables que las garantizadas por ley (Ackerman, 2005).

Si bien el vocablo "trabajo" hace alusión a toda actividad realizada por el hombre destinada a producir bienes y servicios, el concepto para el derecho del trabajo es más estricto ya que se circunscribe al trabajo humano en relación de dependencia, es decir, aquella actividad lícita prestada a otro — persona física o jurídica (empleador individual o empresa) — a cambio de una remuneración (Grisolia, 2013).

El derecho del trabajo ha atravesado numerosos desafíos. Antes de la primera guerra mundial, Henry Ford popularizó la llamada "línea de ensamblaje" consistente en un proceso de manufactura donde las partes son añadidas conforme el ensamble semi-terminado, moviéndose a la siguiente estación de trabajo en donde más partes son agregadas en secuencia hasta que se produce el ensamble final. Por medio de este mecanismo, era posible realizar una producción en serie de diversos objetos en un tiempo considerablemente menor al que lo haría una sola persona. De este modo, el ritmo y el control del tiempo de trabajo ya no quedaba en manos del artesano, quien anteriormente decidía cuanto tiempo dedicarle a su labor. Además, los distintos pasos que llevaban a la elaboración de un producto eran realizados en una misma empresa ya fuera esta mediana o grande.

Identificar el empleador conforme las características mencionadas no supone un mayor esfuerzo. Pero con el advenimiento de la globalización y la era post fordiana, la individualización del empleador se tornó dificultosa.

En la actualidad, es corriente que el empleador decida fragmentar el proceso productivo de elaboración de bienes o prestación de servicios. Esto se logra a través de la tercerización o descentralización de ciertas actividades habituales en otras empresas o personas individuales con quienes se establecen acuerdos de cooperación de muy diversos tipos (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

El derecho del trabajo, dinámico, en permanente transformación y evolución, como catalizador de la sociedad y sin dejar de lado el principio protectorio, tuvo el deber de dar un marco legal a estas situaciones.

1.2 Sujetos de la relación laboral

1.2.1 Trabajador

Para caracterizar correctamente la noción de trabajador deben distinguirse tres conceptos:

- Técnico-jurídico: es la persona física que libremente se obliga a trabajar por cuenta y bajo dependencia ajena a cambio de una remuneración;
- Económico: toda persona física que realiza una actividad determinada con una finalidad productiva; y
- Legal: es la definición que brinda el art. 25 de la LCT, y define al trabajador como el sujeto que se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

Solo una persona de existencia visible puede ejecutar una actividad productiva o creadora, personal y fungible, tal como lo exigen los arts. 4 y 37

de la LCT. En consecuencia, el trabajador siempre será una persona física a diferencia del empleador que podrá ser una persona física o bien una jurídica. La dependencia o subordinación hacia el empleador y la ajenidad en los riesgos de la empresa en función del salario, son características esenciales del trabajador (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

1.2.2 Empleador

La LCT brinda un concepto legal del empleador. Según su art. 26 es "la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador". Simplemente, se trata de la persona que otorga trabajo y recibe la tarea del trabajador.

Los empleadores pueden ser personas físicas –de existencia visible- o bien sujetos colectivos. Los últimos pueden ser personas jurídicas –públicas o privadas-, asociaciones o sociedades de hecho o irregulares, o bien un conjunto de personas físicas que, sin intención de formar una sociedad, se unen para receptor la fuerza de trabajo de un individuo (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

A su vez, el art. 64 de la LCT le otorga al empleador –entre otras- la facultad de organización, consistente en un cúmulo de atribuciones jurídicas para determinar las modalidades de la prestación laboral que permite al empresario disponer de los bienes de producción y de los recursos humanos de la empresa (Grisolia y Ahuad, 2014).

Por su parte, se entiende a la empresa como un medio instrumental integrado por la colaboración de personas que cumplen distintos roles, más los medios materiales -tales como edificios o maquinarias- e inmateriales -como tecnología, informática, o cualquier medio que exista con el propósito de dominar la naturaleza-, para alcanzar determinados fines –económicos o benéficos-, principalmente en la producción de bienes y servicios que serán motivo de intercambio en el mercado. Tal actividad se desarrolla bajo una dirección que la ley coloca en cabeza del empresario o de sus representantes (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

El empresario es quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores. En efecto, la titularidad del poder de dirección corresponde al empresario, sea éste individual o social. No obstante, el ejercicio de dicho poder se delega comúnmente –en tanto el empresario sea una persona jurídica– en directores profesionales, que a su vez suelen delegar parcelas de poder general en otros mandos inferiores (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

Cabe destacar que los avances tecnológicos, la modificación en la forma de comunicación y la globalización han influido sobre el concepto tradicional de empleador. Como se ha adelantado en el punto anterior de este capítulo, cuando se encontraba vigente el modelo fordiano de producción los distintos pasos que llevaban a la elaboración de un producto eran realizados tanto en empresas de tamaño regular o grandes. Pero con el advenimiento de un nuevo orden mundial en referencia a los mercados, el concepto de empleador entró en crisis.

Con el surgimiento de la era post fordiana, caracterizada a grandes rasgos por la tercerización y la externalización del proceso productivo, el empresario - como titular de la facultad de dirección- puede elegir segmentar el proceso productivo. Esto quiere decir que puede decidir concentrar una parte de ese proceso y tercerizar –o descentralizar– las restantes partes de la producción (Las Heras y Hierrezuelo, 2005).

La descentralización productiva consiste en una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o prestación de servicios para el mercado final de consumo. En este sentido, una empresa puede decidir no realizar a través de sus propios medios ciertas formas o actividades precisas para alcanzar el bien final del consumo, y optar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establecerá acuerdos de cooperación de muy diversos tipos (Las Heras y Hierrezuelo, 2005). El empresario tiene plena libertad, con la única restricción de que la medida tomada sea lícita.

Esta transformación en los esquemas tradicionales, presenta nuevos desafíos a la hora de determinar quién da las órdenes y quién responde ante los eventuales incumplimientos o perjuicios que pudiera soportar el trabajador.

Con el fin de dilucidar esta cuestión la LCT prevé normas e institutos fuertemente tuitivos del trabajador que regulan las responsabilidades de estas empresas empleadoras, lo que se analizará posteriormente.

1.2.2.1 La persona jurídica como empleadora.

En el siglo XIX con el nacimiento del capitalismo moderno, las personas comenzaron a asociarse y concentrar capitales y esfuerzos para la realización de emprendimientos de gran envergadura dando origen a lo que hoy denominamos "persona jurídica". Esta nueva realidad impulsó la necesidad de justificar teóricamente su existencia, legitimidad, legalidad y reconocimiento por parte del Estado (Cáceres, 2019).

Dado que carece de utilidad práctica, se ha abandonado la antigua discusión acerca de si las personas jurídicas son una construcción artificial o ficción creada por el legislador o implican el reconocimiento de una realidad social (Crovi, 2014). Tanto la Constitución Nacional (en adelante CN), el CCyC y la LGS reconocen la existencia de las personas jurídicas. Por su parte, la LCT reconoce la posibilidad de que una persona jurídica sea empleadora.

El CCyC en su art. 141 define a las personas jurídicas como "todos los entes a los cuales el ordenamiento jurídico les confiere aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones para el cumplimiento de su objeto y los fines de su creación". Su capacidad se encuentra limitada al cumplimiento de su objeto y fines de su creación.

Asimismo, respecto a la capacidad de ejercicio predomina la teoría del órgano. Esta sostiene que la persona jurídica ejerce sus derechos por los propios órganos que la integran desde su nacimiento con la constitución, y no por terceras personas.

Por su parte, la LGS reconoce el carácter de sujeto de derecho de la sociedad comercial y la dota de diferentes atributos tales como: nombre, domicilio, capacidad para ser titular de derechos y contraer obligaciones, y patrimonio propio. Ésta debe constituirse y/o modificarse mediante contrato

social que puede ser otorgado por instrumento público o privado. Además, dependiendo del tipo social que se adopte, la LGS establece que la responsabilidad de los socios podrá ser limitada o ilimitada (Cáceres, 2019).

En ese sentido, la mayoría de los empleadores, para llevar a cabo su actividad en el mundo jurídico, adoptan el tipo social de Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) o de Sociedad Anónima (SA). En ellas, la principal característica es que, en principio, la responsabilidad de todos los socios y accionistas es limitada. Mientras que en la primera de ellas el capital se divide en cuotas y los socios limitan su responsabilidad a las cuotas que suscriban y/o adquieran; en la SA el capital se representa por acciones y los socios limitan su responsabilidad a la integración de las acciones suscriptas. Ello no obsta a que sea la propia LGS la que en determinados supuestos imponga la responsabilidad de socios, gerentes, administradores o síndicos de forma ilimitada y solidaria con el ente. Pero la regla es que, fuera de los supuestos contemplados, la responsabilidad patrimonial de los socios se encuentra limitada (Cáceres, 2019).

1.3 Conclusiones parciales

Como conclusión de este capítulo se advierte que los conceptos de trabajo, trabajador y empleador no son estáticos pues varían con el devenir de las sociedades y se ajustan a los distintos paradigmas sociales de las épocas. El derecho del trabajo irrumpió en la mitad del siglo XIX para acompañar los cambios gestados en el seno de la sociedad luego de la Revolución Industrial. Las consecuencias de este fenómeno fueron causa de la impronta que posee el derecho laboral: proteger a los trabajadores contra los abusos que pudiera realizar el empleador y lograr, de esta manera, equilibrar en la balanza de la justicia a dos partes que en la realidad poseen poderes desequilibrados.

En el mismo siglo, las personas vieron la necesidad de concentrar capitales y esfuerzos para la realización de grandes emprendimientos. Una vez más, el Estado y el Derecho dieron un marco de contención a esos cambios y reconocieron la existencia de las personas jurídicas como personas distintas de los individuos que la componen.

Adentrados en el siglo XX, la era post fordiana trajo consigo la posibilidad de que el empleador (persona física o jurídica) pudiera fragmentar su proceso productivo y tercerizar parte de su producción a otra persona (física o jurídica) hasta formar un intrincado grupo de cooperación que muchas veces le es ajeno al trabajador.

Estas situaciones a veces conllevan que el trabajador no sepa con certeza y claridad a quién exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. Asimismo, la posibilidad de los empleadores de crear sociedades que limiten la responsabilidad de las personas que la componen puede dar lugar a maniobras que violen los derechos de los trabajadores.

En este contexto el derecho laboral, siempre protegiendo al obrero, se adaptó a estos cambios. De esta manera tanto la ley laboral como el ordenamiento jurídico en general, valiéndose de los denominados medios técnicos, protegen al trabajador y regula las responsabilidades de estas empresas empleadoras e incluso la de los socios que la componen. Estas serán objeto de estudio en el siguiente capítulo.

2. Principio protectorio en relación a la solidaridad pasiva y el fraude

2.1 El principio protectorio y los instrumentos que aseguran su vigencia

Plá Rodríguez (1998) define al principio protectorio como el "criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador" (Plá Rodríguez, 1998, p. 61).

El fundamento de este principio se encuentra fuertemente vinculado a la propia razón de ser del derecho del trabajo y no es otro que paliar las desigualdades fácticas existentes entre el trabajador, quien tiene necesidad de trabajar, y su empleador, quien posee una posición más ventajosa dentro de esta relación asimétrica. Estas desigualdades pueden existir al comienzo de la relación o durante la misma e incluso se pueden ver reflejadas en diversas situaciones al finalizar dicho vínculo.

En la legislación laboral, el mencionado principio se encuentra expresamente estipulado en el art. 9 de la LCT, pero su esencia se irradia en todo el plexo de normas laborales e incluso en las de naturaleza procesal. También corresponde resaltar que esta protección legal está consagrada en la Constitución Nacional, específicamente en el art. 14 bis, que reza: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes (...)". Además, puede inferirse del espíritu reinante en el art. 16 del mismo cuerpo legal: igualdad para los iguales, en iguales condiciones (Grisolia, 2016).

El principio protectorio posee las funciones de cualquier otro principio general del Derecho: informadora, al brindar los lineamientos de la política legislativa; normativa o integradora, al operar sobre la actividad judicial para resolver los problemas de las lagunas legales; e interpretativa, al orientar la interpretación de las normas cuando éstas admitieran más de un sentido. Sin embargo, este principio pro operario también cumple dos funciones específicas. Por un lado, provee de identidad y autonomía al derecho del trabajo, lo que

significa que el principio protectorio da razón a su existencia y lo dota de identidad y autonomía propias. Por el otro, provee de legitimación y limitación a los medios técnicos por medio de los cuales se torna operativo dicho principio (Ackerman, Tosca, y Maza, 2005).

En lo que concierne a esta última función, cabe aclarar que con la finalidad de hacer efectivo el principio y que éste no resulte un mero ideal, el derecho laboral se vale de distintas herramientas. Éstas son los medios técnicos, los que se definen como “un conjunto de instrumentos utilizados por el ordenamiento jurídico para garantizar la efectividad del principio protectorio; es decir para disminuir los efectos de la desproporción en el poder negocial de las partes en la relación de trabajo” (Candal, 2005, p. 717).

Estos instrumentos se encuentran clasificados en categorías¹. Una de ellas abarca a los denominados instrumentos jurídicos que son las herramientas de protección reguladas en una fuente heterónoma respecto del contrato individual tendientes a garantizar la invulnerabilidad de los mínimos inderogables y compensar las desigualdades existentes entre trabajador y empleador. De esta manera, puede afirmarse que existen normas que limitan la autonomía de la voluntad, regulan el orden público laboral, la irrenunciabilidad de derechos y garantizan la estabilidad del empleo, entre otras, con la finalidad de proteger al trabajador, la parte más vulnerable de la relación. También, dentro de esta categoría, es importante resaltar las normas que regulan la solidaridad pasiva y aquellas normas destinadas a desarticular el fraude. Estas últimas se erigen como mecanismos sumamente importantes para proteger los derechos de los

¹ Candal, nos brinda una acertada clasificación y engloba a los medios técnicos en cinco categorías: a) colectivos, que son aquellos vinculados al derecho colectivo del trabajo, como el reconocimiento de las autonomías colectivas y el poder de negociación de las condiciones que hacen al interés común de los trabajadores a nivel grupal; b) competencia judicial especializada, pues el Derecho del Trabajo, aunque siga fundándose en la libre voluntad de las partes, posee un propósito que lo diferencia de otras ramas como la civil, ya que intenta proteger al trabajador de las posibles imposiciones de la parte económicamente más fuerte; c) control administrativo, vinculada a las autoridades administrativas que ejercen de contralor de las leyes laborales; d) cooperación y unificación en el plano internacional, llevada a cabo por los Estados a través de sus gobiernos como miembros de la comunidad internacional al concertar y aprobar tratados de los cuales derivan obligaciones; e) jurídicos: son aquellos que se encuentran regulados en una fuente heterónoma respecto del contrato individual (Candal, 2005).

trabajadores, principalmente el derecho al cobro de sus acreencias (Candal, 2005).

2.2 La solidaridad pasiva como herramienta del principio protectorio

Como se analizó en el capítulo 1, la facultad de descentralizar y tercerizar el proceso productivo puede, eventualmente, afectar los derechos del trabajador. Como respuesta a este escenario, el legislador intentó proteger la remuneración del trabajador (medio por el cual obtiene sustento propio y el de su familia) mediante la imposición de la solidaridad pasiva, un instituto perteneciente a otra rama pero que por el principio de unidad del derecho puede ser aplicada en el ámbito laboral (Grisolia, 2013).

De esta manera, la figura de las obligaciones solidarias –que son aquellas en las cuales el cumplimiento total de una deuda puede ser exigido a cualquiera de los deudores– es utilizada por el derecho del trabajo para proteger al trabajador. En otras palabras, la solidaridad pasiva es una técnica jurídica de protección a través de la cual se procura proteger el crédito del trabajador ante la eventual insolvencia de su empleador (Candal, 2005).

Aunque una relación laboral involucra dos sujetos -el trabajador y el empleador- a los cuales les concierne la responsabilidad por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que integran esa relación, en determinados casos, el legislador optó por extender el ámbito subjetivo de esa responsabilidad y establecer una corresponsabilidad -solidaria o subsidiaria- de otros sujetos diferentes al empleador. Ello es así porque el empleador, junto a uno o más sujetos, puede conformar una especie de coalición para beneficiarse del trabajador, lo cual legitima que sean todos responsables ante el trabajador. Es por esto que en la solidaridad laboral existe un obligado “directo” (empleador), bajo cuya dependencia nace la obligación, y otro indirecto (o vicario) quien

ostenta el poder de dirección de las firmas vinculadas por vía contractual² (Candal, 2005).

Es conveniente destacar que las normas civiles que regulan la solidaridad serán aplicables a las obligaciones laborales siempre y cuando éstas sean compatibles con el derecho del trabajo. Como consecuencia, se deberán ajustar o matizar con el principio protectorio que rige el ordenamiento laboral e interpretarse de manera amplia y favorable al sujeto protegido, que en este caso es el trabajador y no el deudor.

Concretamente, el ordenamiento recurre a la solidaridad pasiva en los supuestos de subcontratación o delegación (art. 30, LCT), intermediación y mediación (art. 29, LCT), las empresas de servicios eventuales (art. 29 bis, LCT) e incluso en aquellos casos en los cuales opera la transferencia de establecimiento o explotación (art. 225, LCT) (Candal, 2005).

2.3 Las normas que desarticulan el fraude como herramienta del principio protectorio

En lo que respecta a los mecanismos para desarticular la figura del fraude, es conveniente aclarar que tanto éste como la simulación, son conductas de elusión. Si bien la doctrina y la jurisprudencia tienden a fundirlos en una sinonimia, aluden a comportamientos diferentes.

La simulación es el encubrimiento del carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro, cuando contiene cláusulas que no son sinceras o fechas que no son verdaderas o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas que no son aquellas para quienes en realidad se

² La doctrina ha interpretado la solidaridad de diferentes maneras. Una tesis sostiene que el deudor vicario sólo se incorporaría en la relación obligatoria sin desplazar al deudor principal, por lo cual no podría condenarse al primero si no se condena al segundo. En contraposición, otra tesis sostiene que el deudor vicario y el deudor principal están en el mismo plano y en similar situación que el codeudor solidario, en consecuencia el trabajador podría elegir a quien demandar (Candal, 2005).

constituyen o transmiten. Sin embargo, sólo merece reproche del ordenamiento jurídico cuando daña a terceros (Candal, 2005).

Por su parte, en la figura del fraude se frustra la finalidad de la norma y se llega a un resultado prohibido pero, paradójicamente, bajo el amparo de una disposición legal. Particularmente, en el derecho laboral, no es necesario demostrar la intención maliciosa para que se configure. Esto es otro ejemplo de cómo el derecho del trabajo toma un instituto del derecho común e irradia en él la luz del prisma del principio protectorio (Candal, 2005).

Esta clase de situaciones se encuentran reprobadas por el ordenamiento jurídico laboral, por ello se imponen limitaciones a quienes se atrean a contravenir lo normado. Así, por ejemplo, si el empleador utiliza figuras no laborales para ocultar la relación de trabajo (art. 14, LCT) corresponderá la nulidad de la figura no laboral con la consecuente aplicación en pleno de la normativa laboral. Otro ejemplo de conducta fraudulenta se configura cuando mediante la interposición de personas se contratan los servicios de un trabajador, pero quien recibe los beneficios de tal labor es una persona distinta del contratante (art. 29, LCT). En dicho caso la ley estipula la solidaridad pasiva de las mismas con el fin de proteger derechos y prestaciones del trabajador.

Para finalizar, también incurren en una conducta fraudulenta aquellos socios que utilicen una persona jurídica con un fin distinto al otorgado por el legislador con la intención de violar la ley, el orden público o defraudar a terceros. En esos casos corresponde desestimar la personalidad jurídica e imponer la responsabilidad solidaria a los socios y controlantes. Asimismo, cuando los administradores y representantes de la persona jurídica se desempeñen mal en su cargo, violen la ley, o generen algún daño con su obrar, responderán de manera solidaria. En estos últimos supuestos, la solidaridad no surge de la normativa laboral, sino de la Ley General de Sociedades.

2.4 Conclusiones parciales

En este capítulo puede advertirse cómo el derecho del trabajo posee como fin último -o primero- proteger al trabajador y, para lograrlo, se vale de medios técnicos que tornan operativo el principio protectorio. En este punto, cobra

especial relevancia e importancia la solidaridad pasiva aplicada en el derecho laboral. Mediante ella se intenta asegurar que el trabajador pueda hacer efectivas sus acreencias ante el eventual caso de insolvencia de su empleador. También es importante destacar aquellas maniobras que desarticulan el fraude, especialmente cuando las maniobras fraudulentas son llevadas a cabo por una persona jurídica.

En esta instancia resulta conveniente analizar detenidamente aquellas leyes que permiten desestimar la personalidad jurídica de la sociedad, así como también aquellas normas que permiten responsabilizar a los administradores por el ejercicio irregular de sus funciones. Es que si bien estas normas se encuentran reguladas en un ordenamiento jurídico distinto al laboral, la justicia del trabajo hace uso de ellas para resolver cuestiones que atentan contra los derechos del trabajador, particularmente la posibilidad de cobrar sus créditos laborales.

3. Responsabilidad solidaria de socios, administradores y representantes de sociedades comerciales en el ámbito laboral

3.1 Desestimación de la personalidad societaria (*disregard of legal entity*) (art. 54 LGS)

Uno de los principios medulares del derecho societario se encuentra ligado a la idea de que la persona jurídica posee una personalidad diferenciada de los miembros que la componen. Esto lleva aparejado la noción de que los miembros no responden por las obligaciones contraídas por la persona jurídica de conformidad a lo establecido en el art. 143 del CCyC. Sin embargo, cuando la persona jurídica es utilizada con un fin distinto al otorgado por el legislador, es decir con la intención de violar la ley, el orden público o defraudar a terceros, es lícito desestimar su personalidad para imputar su accionar a los socios que la componen por los perjuicios causados (Crovi, 2014).

La teoría estadounidense de la penetración o *disregard of legal entity* parte de considerar que las personas ideales son seres artificiales, intangibles, que solo existen por su reconocimiento legal y que configuran una personalidad distinta a los socios que la componen. Por eso, cuando esta arbitraria separación conduce a situaciones injustas, se debe dejar de lado la ficción y “correr el velo” de la sociedad (Crovi, 2014).

Dentro de las reformas que introdujo la ley 22.903 al régimen de sociedades comerciales se encuentra la adición de un tercer párrafo al art. 54 de la ley 19.550³, por aquel entonces llamada Ley de Sociedades Comerciales. Este párrafo introduce el instituto de la inoponibilidad de la personalidad jurídica, cuya finalidad es permitir la imputación directa de los actos abusivos o fraudulentos a los socios o controlantes que hayan utilizado a la sociedad como “pantalla” y hacerlos responsables solidaria e ilimitadamente (Zunino, 2019).

³ Art. 54 ley 19.550 tercer párrafo: “(...) 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”

Cuando este artículo hace referencia a los socios o controlantes, habilita la posibilidad de que la teoría de la penetración funcione en dos planos: hacia "adentro", a fin de que esta teoría sea aplicada a los socios que la integran, y hacia "afuera", porque posibilita descender el velo de la verdadera relación entre diferentes sociedades (Cañal, 2011).

Las causales que permiten la aplicación de este instituto pueden dividirse en dos: utilizar a la sociedad para "la consecución de fines extrasocietarios" o como herramienta "para violar la ley, el orden público o la buena fe, o para frustrar derechos de terceros" (De León s.f.). Respecto de la primera, el art. 1 de la ley 19550 exige a las sociedades que persigan la producción de bienes o servicios, por lo cual, si la actuación societaria encubre otro tipo de finalidad ya sea lícita o ilícita, puede dar lugar a la aplicación del *disregard*. Un ejemplo de esto se da cuando la sociedad no se constituye para realizar una actividad comercial sino con el objeto de constituirse como titular de bienes y así posibilitar la fragmentación patrimonial de una persona física (De León s.f.).

La segunda causal -utilizar a la sociedad para violar la ley, el orden público o la buena fe o frustrar derechos de terceros- puede sintetizarse como una violación a la ley. En el fuero del trabajo, esta causal cobra particular relevancia en aquellos casos en que una sociedad empleadora no cumple con la debida registración de la relación laboral. Este actuar se considera violatorio de la ley, del orden público laboral y de la buena fe que deben tener las partes del contrato de trabajo (art. 63 LCT). También supone la falta de buena fe y competencia desleal para con las otras sociedades empleadoras ya que la sociedad que realiza los aportes de sus empleados está en una clara desventaja respecto de aquella que no lo hace, especialmente teniendo en cuenta los altos costos económicos de mantenerse en el mercado. Asimismo, contratar empleados evadiendo la correcta registración es un acto que frustra los derechos de terceros (De León s.f.).

Por su parte, los jueces laborales a la hora de aplicar la teoría de la inoponibilidad, interpretaron los términos del art. 54 *in fine* de diferentes maneras. En una primera interpretación, enrolándose en la denominada "teoría

amplia” de la inoponibilidad de la persona jurídica, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) mediante su pronunciamiento en la causa “Delgadillo Linares” (1997) entendió que los pagos en negro a los trabajadores debían ser considerados como “fines extrasocietarios”. Tal decisión se justificó en el hecho de que la sociedad se constituía como un recurso para violar la ley, el orden público y la buena fe, por lo que se inclinó por “correr el velo”. Sin embargo, la misma Sala en “Duquelsy” (1998) –aunque en esta sentencia se hizo responsable al director de una SA mediante la aplicación del art. 59 de LGS, conforme se analizará más adelante- modificó su criterio y entendió a los pagos “en negro” como un recurso para “violar la ley, la buena fe o el orden publico” y que ello frustraba derechos de terceros (en este caso los trabajadores, el sistema previsional y la comunidad empresarial), pero no los entendió como un fin extrasocietario en sí (Cañal, 2011).

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) ha adoptado una postura restrictiva a la hora de extender la responsabilidad de la sociedad empleadora solidariamente hacia los socios y controlantes. En “Palomeque” (2003) dejó sin efecto la extensión de responsabilidad solidaria de un socio dispuesta por una de las sala de la CNAT. Consideró que la falta de registración de una parte del salario del trabajador no es suficiente para proceder a la extensión de responsabilidad si no se acreditó que se trataba de una “sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley (v. fs. 45), que, prevaliéndose de dicha personalidad, afecta el orden público laboral o evade normas legales”. Expresado de otra manera, para aplicar el *disregard* será necesario que la sociedad tenga un objeto ilícito desde su constitución⁴. Por lo tanto, por ser la responsabilidad solidaria un supuesto de excepción, esta debe ser aplicada de manera restrictiva.

⁴ Parte de la doctrina ha criticado este fallo ya que parece confundir “actividad” con “actuación” de la sociedad. Cuando una sociedad cuya actividad es ilícita, ya sea por su objeto ilícito o porque es lícito pero su actividad es ilícita, la sanción impuesta por la ley 19550 es la desaparición del tráfico mercantil (arts. 18 y 19 LGS), al considerarla disvaliosa. Sin embargo, cuando la sociedad es lícita pero su actuación es ilícita, la sanción es la prevista en el art. 54 ter LGS. Un ejemplo de esta actuación ilícita son los pagos en negro porque la violación de las leyes laborales es una forma ilícita de lucrar, pero la sanción que le corresponde no debería ser desaparecer a la sociedad, porque

Pese a esta interpretación de la CSJN, no se ha logrado establecer un criterio estable sobre el tema e incluso en algunas salas de la CNAT siguieron aplicando ambas teorías.

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ) ha interpretado el art. 54 LGS de manera amplia. Un ejemplo de ello se da en los autos "Bongiovani, Dario y Alberto Ferrera c/ La Nueva Calle SA Leónidas R. Lascos y/o quien resulte propietario del diario 'La Nueva Calle' - indem., etc. recurso directo" (2003) en el cual los actores demandaron rubros indemnizatorios provenientes de una relación laboral no registrada en contra de una sociedad, su propietaria y el presidente del directorio en calidad de empleadores. Es dable destacar que los demandados siempre estuvieron ausentes. La Cámara hizo lugar a la demanda en contra de la sociedad –por considerarla empleadora-, no así en contra de las personas físicas, puesto que la accionante planteó la aplicación del art. 54 de la LGS recién en la etapa de los alegatos. Sin embargo, el TSJ invocando el principio *iura novit curia* extendió la responsabilidad a los demandados mediante la aplicación del art. 54 de la LGS. En este caso la renuencia procesal de los accionados llevó a sostener la veracidad de los hechos contenidos en la demanda, de los cuales surgía la frustración de derechos por parte de quienes manejaban la sociedad y la violación del orden público laboral. Ello hizo procedente la aplicación de la teoría de la inoponibilidad de la personalidad jurídica.

De manera similar resolvió el TSJ en la causa "Torres Luis Francisco C/ Inham SA y otro- ordinario- estatutos especiales – recurso de casación" (2014). En este fallo el actor interpuso recurso de casación en contra de la sentencia dictada por una Sala Laboral que rechazaba la indemnización contemplada en el art. 132 bis de la LCT dado que la parte actora no probó la falta de ingreso de los aportes a los organismos de la Seguridad Social argumentando que no le correspondía a la parte accionante probar tal hecho. Además, sostuvo que se

aún así, resulta valiosa para los fines queridos por el legislador, sino mantenerla pero limitar su oponibilidad frente a determinados terceros. La sociedad con empleados en negro cumple una valiosa actividad, lo disvalioso es la conducta de sus socios que violan el orden público laboral (De León s.f.).

debió condenar al presidente de la sociedad como responsable principal de la falta del ingreso de las retenciones efectuadas. El TSJ hizo lugar a la casación, anuló el pronunciamiento y extendió la condena al presidente en forma solidaria con la sociedad con sustento en la situación de irregularidad en la que se encontraba el trabajador en relación con los aportes retenidos.

Otro punto discutido en la doctrina es el referido a la necesidad o no de demostrar la insolvencia de la sociedad para aplicar el instituto de *disregard*. Para Cañal (2011) no resulta necesario que la sociedad sea insolvente puesto que el art. 54 de la LGS la obliga a responder, junto con el socio o controlante, sin importar su estado crediticio. El ente social debe responder porque está obligado a hacerlo y el socio o controlante comparte su obligación porque realizaron actos contrarios al objeto social o a la ley.

Por el contrario, Lorenzetti, quien dejó entrever su postura en su voto disidente en los autos "Davedere, Ana M. c/Mediconex SA y otros" (2007), sostiene que es necesario que la sociedad se encuentre insolventada para aplicar este instituto ya que la regla indica que la sociedad es quien responde y la excepción es la responsabilidad de sus socios. Entonces, al considerar excepcional la desestimación de la personalidad jurídica, para su aplicación se requiere de la insolvencia de la sociedad. Además Lorenzetti agrega que:

La ley responsabiliza a los socios únicamente en los supuestos de uso desviado de la figura societaria, en las que ésta encubre situaciones ajenas al objetivo social (...) Por lo tanto, quedan fuera del ámbito de aplicación de la norma los incumplimientos de obligaciones legales que, aunque causen daño a terceros, no tienen su origen en el uso indebido de la personalidad. (CSJN, 2007 considerando 9).

De esta manera, Lorenzetti dejó en claro que adhiere a la postura restrictiva, haciendo énfasis en que debe demostrarse que la sociedad es insolvente.

Por su parte, el TSJ en los autos "Soria Héctor F. c/ Alberto Roldan y otro - despido - Recurso de Casación" (TSJ, 2018) sostiene que no hace falta alegar

ni probar la insolvencia patrimonial de la persona jurídica, sino su actuar contrario a la ley.

Sin embargo, la insolvencia es un requisito necesario cuando se intenta ejecutar una sentencia. Ello en virtud de que en ese momento el actor intenta realizar su crédito y al resultar imposible, recién ahí los manejos precisados en el art. 54 *ter* de la LGS se tornan evidentes, siendo así necesario extender la condena a los socios (Cañal, 2011). En otras palabras, en aquellos supuestos en los que se pretenda extender la responsabilidad a los socios luego de dictada una sentencia laboral en contra de una sociedad –o sea, extender los efectos de la condena laboral- será de vital importancia demostrar que la sociedad es insolvente debido a maniobras fraudulentas de sus socios o controlantes con el mero objetivo de frustrar derechos de terceros.

3.2 Responsabilidad de los administradores y representantes de una sociedad

Resta aclarar que tanto el CCyC como la LGS establecen la extensión de la responsabilidad solidaria de los administradores y representantes por actos de las personas jurídicas. En ese sentido, el art. 160 del CCyC⁵ se refiere a la responsabilidad de administradores de una persona jurídica, que no necesariamente es una sociedad comercial. En tanto, el art. 59 de la LGS⁶ establece la responsabilidad de administradores y representantes de una sociedad comercial.

En consecuencia, el art. 59 de la LGS les impone a los administradores y representantes el deber de obrar con lealtad y la diligencia de un buen hombre

⁵ Artículo 160 CCyC: Responsabilidad de los administradores. Los administradores responden en forma ilimitada y solidaria frente a la persona jurídica, sus miembros y terceros, por los daños causados por su culpa en el ejercicio o con ocasión de sus funciones, por acción u omisión.

⁶ Artículo 59 LGS: Los administradores y los 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, ilimitada y solidariamente, por los daños y perjuicios que resultaren de su acción u omisión.

de negocios y los hace responsables solidaria e ilimitadamente por los perjuicios y daños que resulten del incumplimiento de sus obligaciones. A su vez, el art. 274 LGS referido a las SA hace responsable a los directores por el mal desempeño de su cargo según el criterio del art. 59 de la LGS, así como por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave. Esta norma también se aplica a los gerentes de las SRL por remisión del art. 157 tercer párrafo (Galindez, 2017).

Pese a lo anterior, el carácter de la responsabilidad que se les impute a los administradores difiere de la que le corresponde a los socios. Pues, cuando se trata de extender la responsabilidad en base al art. 54 *in fine* LGS, a los socios y controlantes se les imputan ciertos actos. Esto implica que dichos actos se los considera por celebrados directamente por ellos mismos. En cambio, en el supuesto del art. 59 LGS, se trata de una extensión de responsabilidad por incumplimiento de un deber que fija la ley, haciendo responsable por el daño generado por su incumplimiento pero sin imputarle tales actos (De León s.f.).

Respecto a la jurisprudencia, la CNAT en el ya citado fallo "Duquelsy" adoptó un criterio amplio a la hora de extender la responsabilidad a los administradores de una SA. En este caso, el actor demandó a una sociedad y a sus socios y administradores el pago de las indemnizaciones derivadas de un despido indirecto y el pago de las diferencias de los aportes previsionales dado que su relación no se encontraba debidamente registrada. La CNAT, por intermedio de su Sala III, hizo lugar al reclamo y dispuso que la presidenta del directorio, aún sin encontrarse acreditado su carácter de socia, debía ser responsabilizada de manera solidaria e ilimitada ante el trabajador en mérito de lo prescripto por el art. 274 por violación de la ley y frustrar derechos de terceros.

Por su parte, la CSJN en "Carballo" (2002), un fallo anterior a "Palomeque", se enroló en un criterio restrictivo. En esa oportunidad dejó sin efecto una sentencia que condenaba a un directivo aplicando los parámetros del art. 59 de la LGS. Entendió que, a los fines de hacer responsables a los administradores, es necesario acreditar la 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, afecte el orden público laboral o evada normas legales.

En cambio, el TSJ si bien admite que la personalidad diferenciada de la sociedad y sus administradores constituye el pilar básico en el cual se apoya la normativa social, no se puede desdeñar que se apele al abuso del derecho o al fraude para violar la ley. En el art. 59 de LGS se trata de remediar los efectos de aquellas maniobras que signifiquen el abuso de la personalidad jurídica. Así lo dispuso este tribunal en los autos "Cancinos Enrique Marcelino y otros c/ CITAM SA y otros - demanda -recurso de casación-" (TSJ, 2007), en los cuales los socios paulatinamente provocaron el vaciamiento de la empresa a espaldas de los trabajadores afectando sus legítimos derechos.

3.3 Conclusiones parciales

En este capítulo, se analizó la posibilidad de responsabilizar tanto a los socios como los administradores de una sociedad por conductas reprochables que violan el ordenamiento jurídico. En ese sentido, los socios serán responsables por tales conductas en virtud del artículo 54 de la LGS que posibilita correr el velo societario e imputarles sus actos de manera directa, haciéndolos responsables a título solidario junto con la sociedad. Por su parte, el artículo 59 del mismo cuerpo legal responsabiliza a aquellos administradores que desempeñen mal sus funciones o dañen a terceros.

Ya delimitados los lineamientos sustanciales que hacen a la relación entre el trabajador y la responsabilidad solidaria de los socios, es menester adentrarse en el proceso laboral propiamente dicho. Mediante éste el actor buscará hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos y créditos laborales, siempre que no se vean satisfechos sus pretensiones de manera instantánea.

4. El Derecho Procesal Laboral y las garantías de Tutela Judicial Efectiva y Defensa en Juicio

4.1 El proceso

En el Estado moderno se encuentra vedada la posibilidad de que los particulares actúen en la defensa propia de sus intereses pues éste se ha reservado para sí el monopolio de la función jurisdiccional. De este modo, ante la violación de un derecho, el sujeto que se considere agraviado no podrá impartir justicia por mano propia, sino que deberá acudir al Estado. Es este último quien a través de su función judicial intervendrá en la resolución de conflictos entre los particulares, por intermedio de tribunales judiciales organizados conforme la constitución y munidos de competencia atribuida por ley, valiéndose de un proceso en el cual las partes tendrán derecho a ser escuchadas y producir prueba, entre otros (Ferreyra de la Rúa y González de la Vega de Opl, 2009).

Puede ocurrir, y de hecho sucede frecuentemente, que el trabajador en relación de dependencia perciba que su empleador está violentando sus derechos laborales cuando, por ejemplo, no lo registra debidamente ante los organismos de la Seguridad Social y la AFIP. En ese caso, el trabajador podrá simplemente intimar a su patrón a que lo registre en forma correcta. En esa circunstancia, el empleador podrá hacer lugar a la exigencia legal del obrero y proceder al correcto registro de la relación laboral. De este modo, ante la violación de una norma del derecho sustancial, el orden jurídico se recompone de manera directa sin la intervención de un tercero.

Sin embargo, también es posible que ante la violación de un derecho disponible, el afectado (en este ejemplo el trabajador) decida solicitar su recomposición por medio de un proceso judicial previsto en el derecho adjetivo, logrando así la recomposición indirecta del orden jurídico.

El proceso judicial se erige como un instrumento para la realización del derecho y es entendido como:

(...) una serie gradual, progresiva y concatenada de actos jurídicos procesales, que nacen y se desarrollan como consecuencia del ejercicio de poderes y cumplimiento de obligaciones que realizan los sujetos procesales y demás intervinientes con la finalidad de obtener una sentencia que, cumpliendo el rol constitucional asignado al Poder, realice los valores de equidad, justicia y resuelva conflictos de la vida que le dieron origen (Toselli y Ulla, 2007, p. 24).

Además, este será organizado y delineado conforme el derecho de fondo que se pretenda realizar. En ese sentido, el proceso laboral estará impregnado por las leyes del derecho de fondo, principalmente por el principio protectorio que se convierte en el fin último de este derecho. Por su parte, el derecho procesal laboral será el encargado de reglar dicho trámite judicial.

4.2 Relaciones entre Derecho Sustantivo y Derecho Procesal

Falcón (2014) citando a Clariá Olmedo (1983), distingue las normas jurídicas en constitutivas y de realización. Las primeras integran el orden jurídico para su pacífico acatamiento por la autoridad y los miembros de una sociedad. Éstas distinguen las conductas prohibidas, permitidas o toleradas. En cambio, las de realización son todas aquellas destinadas a la composición del orden jurídico cuando este se ve alterado. Es decir:

Las normas procesales tienen como finalidad prever los órganos o sujetos actuantes, las atribuciones y sujeciones para actuar y los medios, formas y condiciones de actuación para proceder a la realización del Derecho Sustantivo. Son normas para el proceder que contemplan lo subjetivo y lo objetivo de la actividad a desarrollar en el proceso judicial (Falcón, 2014, p. 149).

Asimismo, se debe considerar que “el derecho es todo un sistema, no puede existir una norma sustancial sin una procesal, y viceversa, pues ambas están asociadas indisolublemente con un fin común” (Falcón, 2014, p. 150). En este sentido, si bien las normas del derecho procesal poseen autonomía didáctica y

legislativa ellas no pueden escindirse de la materia de la cual asisten, pues simplemente son un medio a través del cual se pretende la realización de derechos contenidos en la materia de fondo (Grisolia y Perugini, 2012).

Otro aspecto de esta distinción se encuentra vinculado a la facultad de establecer y dictaminar la normativa de fondo o la procesal. En virtud del sistema federal vigente en nuestro país, las provincias conservan todo el poder no delegado a la Nación. De esta manera, las provincias delegaron en la Nación la facultad de dictar leyes sustantivas o de fondo (art. 75 inc. 12 CN), ya sea en cuerpos unidos o separados -entre las cuales figura las leyes del trabajo y de la seguridad social-, y conservaron para sí la facultad de dictar normas relativas a su aplicación. Por su parte, el art. 5 CN faculta a las provincias a dictar su propia Constitución, para lo cual les exige que aseguren la administración de justicia. La Carta Magna de la provincia de Córdoba faculta a la legislatura a dictar sus códigos y leyes procesales (art. 104), entre ellos el Código Procesal Laboral (CPL o LPT) (Toselli y Ulla, 2007). En consecuencia, en 1949 se sanciona la ley N° 4163 y luego en 1991 la que rige en la actualidad (ley N° 7987), junto con la reciente modificación introducida por la ley N° 10596.

Sin embargo, cabe aclarar que la Nación posee ciertas facultades generales y sumamente restringidas en el establecimiento de la normativa adjetiva. Le es posible el dictado de este tipo de leyes siempre que sea para la aplicación de los códigos de fondo y asegurar la eficacia de esa aplicación o bien, para establecer formalidades específicas en el ejercicio de determinados derechos (Falcón, 2014).

4.3 Derecho Procesal del Trabajo: Definición, fundamento constitucional y características

Antes de brindar una definición, resulta conveniente destacar que el derecho laboral es un derecho autónomo cuya justificación teleológica la encuentra en el principio protectorio y requiere para su aplicación normas adjetivas, distintas a las de otras ramas, que permitan mantener esa característica (Brain, 2008).

Grisolia y Perugini (2012) afirman que el derecho procesal del trabajo, en sentido amplio, "abarca la totalidad de los procedimientos judiciales, administrativos y convencionales destinados a la resolución de tales conflictos" mientras que, en un sentido más restringido, se refiere a:

las reglas del trámite judicial que tiene por objeto la solución de los conflictos de derecho de carácter individual o pluriindividual, que son los que se establecen entre un trabajador o conjunto de ellos con un empleador o conjunto de personas vinculadas con él en razón de una relación individual de trabajo (Grisolia y Perugini, 2012, pp. 37-38).

Ostoich lo define como "el conjunto de normas y principios que regulan la actividad que deben desplegar las partes, los órganos jurisdiccionales y sus auxiliares, para que se resuelvan mediante un juicio de autoridad los conflictos jurídicos laborales" (Ostoich, 2000 en Brain, 2008, p. 25).

Brain, citando a Alsina lo describe como:

el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que la integran, la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso" (Alsina, 1963 en Brain, 2008, p. 21).

De esta última definición se infieren tres aspectos destacados del derecho procesal laboral, a saber: es realizador del derecho de fondo, ya que por intermedio del derecho procesal se hace efectivo el derecho sustancial; no solo crea el órgano que administra justicia, sino que fija sus atribuciones, deberes y límites; y organiza el procedimiento al que deben someterse las partes y el juez para que la sentencia sea válida, estableciendo los límites de actuación de las partes y del juez, para garantizar su derecho de defensa y proteger a las partes (Brain, 2008).

Asimismo, reforzando esta simbiosis, es posible encontrar normas procesales en la legislación sustancial. De esta manera, la LCT contiene normas destinadas a llevar a la práctica el principio protectorio dentro del marco de un

proceso judicial, estableciendo por ejemplo presunciones, reglas de interpretación y valoración, inversiones de la carga probatoria, etc. (Grisolia y Perugini, 2012).

Desde la óptica constitucional, el derecho procesal laboral encuentra su fundamento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional:

La realización del programa protectorio del trabajo y de la persona que trabaja, que quedara cristalizado como derecho fundamental del orden constitucional a partir de su incorporación al texto de la Constitución Nacional mediante la reforma del año 1957, que introdujo un programa básico de derecho social en su art. 14 bis, se desarrolla sobre tres bases esenciales: 1) un conjunto sistemático de normas adecuadas a aquella finalidad y destinadas a regular las relaciones de trabajo dependientes; 2) una estructura administrativa y judicial especializada en tal materia; 3) un conjunto de procedimientos organizados en consideración a la especial naturaleza de los conflictos que puedan suscitarse en la aplicación de aquel conjunto de normas, caracterizados en los que se refiere al aspecto individual, por la naturaleza alimentaria de los créditos que son objeto de debate y la condición de hiposuficiencia económica que cabe presumir como habitual en el trabajador. Ello determinará la búsqueda de un equilibrio entre el necesario respeto al derecho de defensa en juicio y la celeridad indispensable para que las soluciones, además de justas, puedan ser obtenidas en el menor tiempo posible. (Grisolía y Perugini, 2012, p. 37)

Para Toselli y Ulla (2007) este derecho se caracteriza por ser: público e irrenunciable, por tanto resulta indisponible por las partes del proceso en función de los principios del orden público laboral; instrumental, dado que es realizador del derecho del fondo; adjetivo o secundario, pues para que exista acción habilitada debe existir una norma del derecho de fondo que contemple el derecho denunciado como infringido, es decir que para su aplicación necesita del derecho de fondo; y autónomo, en virtud de que sus normas no se encuentran supeditadas a la preexistencia de otros derechos adjetivos para su operatividad.

Respecto a esta última característica, cabe aclarar que el mismo Código Procesal del Trabajo en su art. 144 establece la supletoriedad del Código Procesal Civil y Comercial para aquellos casos que no estén regidos por la primera. Empero, el derecho procesal laboral posee vida propia más allá de las remisiones directas o indirectas que pudieran existir.

4.4 El derecho a la tutela judicial efectiva y a la defensa en juicio en el proceso laboral

Haro (2011) sostiene que la tutela judicial efectiva es el derecho –o garantía- a la jurisdicción, al acceso a la justicia que tiene todo individuo de presentar una pretensión jurídica ante el Poder Judicial sin limitaciones, obtener una sentencia justa y lograr su efectivo cumplimiento, incluyendo el derecho al recurso. Sin embargo, afirma que esta garantía no se encuentra expresamente establecida en la Constitución Nacional, sino que surge de una interpretación de sus arts. 18 y 33 y de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. En este sentido, cabe destacar que, a partir de la reforma realizada a la Constitución Nacional en el año 1994 por intermedio del art. 75 inc. 22, se otorgó jerarquía constitucional a distintos tratados sobre derechos humanos. Entre ellos se destaca la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) cuyo art. 8 legisla sobre el derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso (Haro, 2011).

Otros autores, ciñéndose a lo establecido por la CADH, afirman que el derecho a la tutela judicial efectiva comprende: la libertad de acceso a la justicia; el derecho de obtener una sentencia de fondo en un tiempo razonable; y que esa sentencia se cumpla, es decir que sea pasible de ejecutarse (Iride, 2004).

El acceso a la justicia se erige como una garantía de los particulares a acceder al órgano judicial y formular sus pretensiones o defenderse de la manera que estimen conveniente. No obstante ello, en la realidad este derecho puede verse vulnerado por la existencia de trabas económicas o sociales que lo dificultan.

De hecho, Sagües (2007) explica que el acceso a la justicia comprende además de la real posibilidad acceder al órgano judicial, contar con los medios para así hacerlo, incluyendo asesoramiento adecuado. En esta circunstancia, es responsabilidad del Estado implementar herramientas que aseguren la vigencia de esta garantía.

En consonancia con este derecho y en virtud del principio protectorio del trabajador que lo consolida como sujeto de especial protección, el Código Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba establece en su cuerpo normativo el principio de gratuidad que asegura el derecho a la jurisdicción de los trabajadores. En consecuencia, el actor/trabajador está eximido de abonar tasa de justicia o cualquier otro emolumento al momento de presentar su petición ante el Poder Judicial, o de abonar aranceles por presentación de oficios o cédulas de notificación. Incluso, en caso de ser necesario, podrá contar con asesoramiento letrado gratuito. Esto no implica gratuidad absoluta puesto que si rechazan su pretensión será condenado a costas y deberá abonarlas. Simplemente, en virtud de que la ley presume al trabajador como hiposuficiente o carente de recursos económicos, el Estado adelanta los gastos hasta tanto se determine la admisión o no de sus pretensiones (Brain, 2008).

En cuanto a la duración razonable del proceso, se trata del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. A los fines de evaluar este punto, es necesario ceñirse a ciertos parámetros tales como: la complejidad del asunto; la actividad procesal del interesado; la conducta de las autoridades judiciales; la finalidad del procedimiento judicial; y, finalmente, la naturaleza de los derechos en juego. En el ámbito del proceso laboral, este último aspecto es particularmente relevante pues en estos procesos se dirimen cuestiones alimentarias vinculadas con despidos, haberes o indemnizaciones; asistencia médica o farmacéutica, prótesis, etc. o reparaciones por siniestros laborales, cuyos créditos son de carácter alimentario (Arese, 2018).

En un intento de mitigar los tiempos del proceso, el legislador incorporó al Código Procesal del Trabajo de Córdoba el principio de celeridad que procura evitar el efecto de extenuación en el acceso a la justicia. Se tiende a que los

plazos sean breves y perentorios en las actuaciones judiciales, calificar ciertas actuaciones como urgentes e incluso la posibilidad del juzgador de rechazar de oficio actos de parte que posean finalidad dilatoria. Como ejemplo de este principio se encuentra el impulso procesal de oficio, términos perentorios y fatales y preclusión automática, que resulta de la perentoriedad de los plazos (Brain, 2008).

Por lo que se refiere al cumplimiento de la sentencia, o sea su ejecución, este no deja de ser un aspecto sumamente importante ya que de nada serviría tener una sentencia fundada y motivada sin su correspondiente posibilidad de hacerla cumplir. Lamentablemente, en la LPT la etapa de ejecución de sentencia remite a lo establecido en el CPCyC, en el cual el principio protectorio no alcanza a verter su contenido.

En otro orden de ideas, aunque sumamente relacionado a la tutela judicial efectiva, se encuentra el derecho a defensa en juicio que asegura que aquellas personas que intervengan en un proceso tengan la posibilidad de ser oídas y producir pruebas (Ferreira de la Rúa y González de la Vega de Opl, 2009). En ese sentido, Haro (2011) sostiene que el derecho de defensa está relacionado al derecho del debido proceso adjetivo o formal⁷, esto significa que integra uno de los requisitos procesales esenciales para el desarrollo del procedimiento. Vale aclarar, que parte de la doctrina considera que el debido proceso es una garantía incluida en el derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que esta última es mucho más amplia.

La inviolabilidad de la defensa en juicio, que se encuentra expresamente contemplada en el art. 18 de la CN y en múltiples tratados internacionales⁸, se halla vinculada al principio de igualdad establecido en el art. 16 CN, puesto que tiende a que el proceso se desarrolle en paridad de condiciones (Sagües, 2007) garantizando la bilateralidad o contradicción en el mismo. Al mismo tiempo,

⁷ En contraposición al debido proceso sustantivo o sustancial que se refiere a aspectos materiales o contenidos litigiosos del proceso, alcanzando a la decisión en sí, habilitando su control de razonabilidad (Haro 2011).

⁸ Como la Convención Americana sobre Derechos Humanos o en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

comprende tanto la defensa material –esto es reconocerle al justiciable el derecho a participar en la invocación o defensa de sus intereses, incluyendo la posibilidad de producir prueba – y la técnica, concerniente a la exigencia legal de patrocinio letrado obligatorio y asegurarlo en caso de carencia de recursos económicos (Ferreyra de la Rúa y González de la Vega de Opl, 2009). Si bien posee mayor notabilidad en el ámbito penal, no deja de ser importante en cualquier proceso, sea cual fuere el derecho sustancial en pugna.

4.5 Conclusiones parciales

Conforme lo analizado, corresponde a las normas procesales reglamentar y hacer efectivas las garantías constitucionales de tutela judicial efectiva y defensa en juicio a los fines de que estas adquieran vigencia. Asimismo, la impronta del principio protectorio establecido en las leyes sustantivas se filtra hacia el derecho procesal laboral y lo posiciona como un compensador de las desigualdades existentes entre empleador y trabajador en el marco de una relación jurídico-procesal.

Incluso en el proceso laboral se hace hincapié en los derechos al acceso a la justicia y a un plazo razonable para la resolución de las causas en virtud de las características especiales del sujeto involucrado. Puesto que el trabajador no siempre cuenta con los medios económicos para afrontar un proceso y dada la naturaleza alimentaria de sus reclamaciones (indemnizaciones por despido, por accidentes, enfermedades etc.) resulta necesario proveerlo de las herramientas necesarias para la pronta resolución de sus conflictos.

Sin embargo, la pretensión del trabajador no siempre se satisface con el dictado de la sentencia que pone fin al proceso pues, muchas veces, el condenado no cumplirá lo estipulado en ella de manera voluntaria. A partir de este momento, se da inicio a la etapa de ejecución de sentencia la cual está regulada por el derecho procesal civil por remisión directa de la LPT, y por ello el trabajador/ejecutante ya no cuenta con la vigencia del protectorio en defensa de sus derechos.

5. Etapa de ejecución de sentencia

5.1 Ejecución de sentencia

Los procesos ordinarios que tienden al reconocimiento y satisfacción de un derecho ocupan la actividad mayoritaria de los tribunales laborales. Puede que el reconocimiento de un derecho compense al litigante, pero lo usual es que la declaración de una pretensión sea el paso necesario para lograr la satisfacción de la obligación incumplida que ha dado lugar al litigio (Grisolia y Perugini, 2012).

Una vez que el trabajador obtiene una sentencia que reconoce la legitimidad de su derecho y que ésta se encuentre firme, podrá exigir judicialmente su cumplimiento. En ese caso, si el condenado deudor no se aviniera a su satisfacción, se dará comienzo a la etapa de ejecución de sentencia regulada en el CPCyC conforme la remisión directa realizada por el art. 84 de LPT.

Alsina, define a la ejecución de sentencia como "la actividad desarrollada por el órgano jurisdiccional, a instancia del acreedor, para el cumplimiento de la obligación declarada en la sentencia de condena en los casos en el que el vencido no la satisface voluntariamente" (Alsina, 1963 en Brain, 2008, p. 573).

Cuando la parte vencedora, o bien sus abogados y/o apoderados, no lograsen hacer efectivo lo dispuesto por una sentencia firme -esto es la obligación de pago respecto del capital, intereses y honorarios- las partes interesadas podrán instar su cumplimiento y ejecutar forzosamente la sentencia (Samuel, 2016).

A diferencia de lo que ocurre en el supuesto contemplado por el art. 144 de la LPT -el cual establece que aquellos casos que no estén especialmente regidos por la ley N° 7987 se aplicará supletoriamente el Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba-, el art. 84 de mencionado plexo normativo regula el procedimiento de ejecución de sentencia estableciendo una remisión directa a la normativa procesal civil y comercial, con algunos matices como la

posibilidad de acortar a la mitad los plazos procesales previstos en el código remitido (Toselli y Ulla, 2007).

Gran parte de la doctrina ha criticado este artículo al considerar que esta remisión civiliza el proceso laboral en esta etapa y renuncia a los principios fundamentales del fuero del trabajo como el de celeridad, oralidad y oficiosidad. En ese sentido, Arese (2001) afirma que no es congruente aplicar las normas procesales civiles y comerciales a la ejecución de una sentencia laboral y que la ejecución laboral deber ser una institución potenciada garante de los derechos del trabajador.

Además, en el procedimiento de ejecución civil se deja de lado el principio protectorio en el momento más importante: cuando el trabajador, luego de haber transitado el proceso de conocimiento y poseer en sus manos una sentencia favorable o acuerdo, debe percibir su acreencia (Toselli y Ulla, 2007).

Para Brain (2008), la especialidad del fuero requiere la inclusión del trámite de ejecución de sentencia en la normativa procesal laboral con plazos breves, de manera que los créditos de carácter alimentario se vean satisfechos prontamente.

Por su parte, Samuel (2016) recalca que las maniobras dilatorias en las que pueden incurrir las partes en esta etapa son comunes al fuero civil y laboral. De todas formas, entiende que si bien en la realidad se han verificado inconsistencias entre esos ordenamientos, los jueces laborales han sabido dar cauce a la cuestión, conservando la esencia del proceso laboral en la mayoría de los casos.

5.1.1 Requisitos

En este punto, corresponde aclarar que la ejecución de sentencia podrá iniciarse ante el Juez de Conciliación y Trabajo o ante los Vocales de la Cámara del Trabajo. Ante el primero, cuando se está frente a un acuerdo homologado incumplido o en aquellos supuestos en que la sentencia que ponga fin al litigio deba ser pronunciada por mencionados magistrados en virtud de la nueva ley

procesal N° 10596 vigente; ante la Cámara del Trabajo, cuando exista un acuerdo incumplido o cuando exista sentencia firme.

5.1.1.1 Sentencia firme

Es requisito esencial para el inicio de la etapa de ejecución de sentencia que la resolución haya pasado en autoridad de cosa juzgada (Toselli y Ulla, 2007). La sentencia firme es aquella sobre la cual no hay posibilidad jurídica de revertir su resultado, ya sea porque se han consentido los términos del decisorio, porque se dejó transcurrir los plazos para impugnarla o bien el recurso interpuesto ante ella lo fue sin efecto suspensivo, como es el caso de la negativa de la concesión del recurso de casación y la interposición del recurso directo ante el TSJ, el cual no posee efecto suspensivo (Samuel, 2016). No obstante, en este último supuesto, razones de prudencia aconsejan a los tribunales donde se pretende llevar a cabo la ejecución a requerir fianza suficiente para el posible caso en el cual la sentencia fuese dejada sin efecto o modificada por la alzada (Toselli y Ulla, 2007).

En este punto, cabe realizar una aclaración, pues si la sentencia fue casada pero existen rubros que no han sido motivo de impugnación, se debe considerar que la sentencia se encuentra firme respecto de ellos, quedando en condiciones de ser ejecutados (Brain, 2008).

5.1.1.2 Liquidación de rubros

Es práctica habitual en algunas salas de la Cámara del Trabajo que la sentencia condenatoria ordene a pagar rubros reclamados mas no los determine monetariamente. De conformidad a lo dispuesto por el art. 812 del CPCyC, muchas salas difieren la liquidación de los montos de condena para el momento en que se obtengan bases económicas firmes para determinarlos. Ello resulta de la conveniencia de realizar operaciones matemáticas con el debido control de la contraparte para luego someterla al control jurisdiccional y así evitar la

proliferación de recursos de casación fundados en simples errores aritméticos (Samuel, 2016).

Es por ello que la parte vencedora formulará una planilla de capital e intereses liquidando uno a uno los rubros de condena. De la misma, se correrá traslado a la contraparte por el término de seis días para que realice un control. Si esta parte refuta los guarismos o nada dice al respecto, dejando vencer el plazo para impugnar, se aprobará la planilla de manera definitiva en un auto determinativo de montos. Esa resolución podrá ser susceptible de casación, pero solo en lo que respecta a los montos, nunca a los rubros o intereses fijados puesto que ellos quedaron firmes en sentencia.

5.1.1.3 Cumplimiento del plazo

Para que una resolución pueda ser ejecutada debe encontrarse vencido el plazo otorgado para su cumplimiento y, en caso de no haberse determinado el mismo, se entiende que la resolución es de cumplimiento inmediato. El plazo se computará desde la notificación de la sentencia o de la resolución, o del auto determinativo de montos. En caso de ser notificados por e-cédula, una vez transcurrido el aviso de término -que dura tres días hábiles- establecido por el Acuerdo Reglamentario N° 1103 Serie A del 27/06/2012 del TSJ, comenzarán a correr los efectos procesales de la notificación.

En ese sentido, Samuel (2016) sostiene que cuando se trata de una sentencia dictada en un juicio ordinario el plazo para el cumplimiento es de diez días hábiles. En cambio, se trata de un acuerdo homologado el vencimiento del plazo acordado para el pago del capital y honorarios, lo que dará derecho al interesado a iniciar la ejecución de sentencia (Samuel, 2016). Ahora bien, si se trata de una determinación de montos por auto se pauta un plazo de cinco o diez días, según el criterio de la Sala, desde su notificación (Toselli y Ulla, 2007).

En este punto, corresponde aclarar que aquellas sentencias que determinen montos cuya obligación de pago esté a cargo de la provincia o municipalidades podrán ejecutarse a partir de transcurridos los cuatro meses calendario a contar

desde que queda firme el respectivo pronunciamiento, conforme lo dispuesto por el art. 806 del CPCyC.

Sin embargo, este artículo ha sido fuertemente cuestionado por parte de la doctrina pues otorga prerrogativas al Estado y perjudica a quien debe cobrar una indemnización. En ese sentido, se considera inconstitucional tal precepto dado la injusticia que surge cuando un particular puede ser ejecutado desde - generalmente- diez días dictada la sentencia, mientras que el plazo para ejecutar al Estado sea ampliamente superior. En contraposición a esta postura, hay quienes sostienen que en realidad no es una prerrogativa estatal, puesto que tanto provincia como municipalidad pueden abonar la deuda en cualquier momento y que el plazo establecido por el art. 806 CPCyC es solo a los fines de evitar promover la ejecución. Asimismo, otro argumento esgrimido por esta postura radica en la particularidad que posee el Estado al momento de pagar sus deudas, en virtud de que los funcionarios estatales están sujetos a trámites y controles que postergan indefectiblemente la posibilidad de cumplir con la orden judicial (Ferreyra De la Rúa y González de la Vega, 2011).

5.1.1.4 Pedido de parte

La mayor inconsistencia del ordenamiento procesal laboral está dada por la cuestión el proceso laboral que hasta el momento del dictado de la sentencia era de oficio, y ahora necesita del impulso de parte para avanzar (Samuel, 2016).

La ejecución de sentencia deberá ser instada por la parte interesada, así como también aquellos actos procesales posteriores que pretendan lograr la materialización de la condena.

Reinaudi y Rubio sostienen que una vez instado el procedimiento de ejecución, el mismo será de oficio por aplicación del principio de impulso procesal de oficio. Empero, la mayoría de la doctrina discrepa de esta opinión pues no es lo que la norma establece expresamente. Además, sostienen que resultaría una tarea de gran magnitud para el órgano judicial, por lo que necesariamente el interesado debe instar esta etapa (Reinaudi y Rubio, 1991 en Seco, 2008).

También, puede que el ejecutante haya perdido el interés en continuar con el trámite y eso no puede ser suplido por el Tribunal. Por último, si el valor de los bienes a realizar es menor al del proceso, puede resultar antieconómico continuar con el trámite (Toselli y Ulla, 2007).

5.1.2 Trámite

Conforme lo dispuesto por el art. 808 CPCyC, instada la ejecución de sentencia a pedido de parte, se debe citar al ejecutado para que oponga excepciones en el plazo de tres días. Las únicas excepciones admisibles son: falsedad de la ejecutoria, prescripción de la ejecutoria, pago, quita espera o remisión.

Vencido el plazo sin que el ejecutado opusiere excepciones, se continuará la ejecución sin recurso alguno. En cambio, en el caso de que la contraparte las opusiere, se correrá traslado al ejecutante por el plazo de tres días. Evacuado el traslado, o vencido el plazo para el mismo sin que el ejecutante haya realizado manifestación alguna, el tribunal dictará resolución. Si la misma es favorable al ejecutante y se encuentra firme, se continuará con los trámites tendientes a la realización de los bienes para el posterior pago de las acreencias debidas (Brain, 2008).

5.2 Ejecución de sentencia en contra de socios, controlantes, administradores o representantes de una sociedad no demandados

5.2.1 Generalidades

Con el correr del tiempo, comenzó a desarrollarse una corriente doctrinaria y jurisprudencial tendiente a favorecer la extensión de condena a terceros no demandados en el proceso principal (Samuel, 2016).

Resulta conveniente destacar que, plantear la responsabilidad solidaria de las personas que integran una sociedad –ya sea por intermedio del art. 54 *ter* o 59 de la LGS- al momento de presentar la demanda evita generar controversia sobre la oportunidad en la cual la misma debió ser introducida al proceso. Y es que, una vez trabada la litis, probablemente este punto se establezca como controvertido y sobre él verse la decisión del magistrado. Es evidente que la elección de demandar a uno o varios sujetos dependerá de la estrategia procesal del abogado del trabajador, en su rol de auxiliar de la justicia, al asesorarlo y representarlo en el juicio.

Sin embargo, no siempre se puede exigir al trabajador que conozca las composiciones accionarias, la existencia de maniobras fraudulentas o interrelaciones empresarias de la sociedad para la que presta servicios. Tampoco se puede pretender que esté al tanto de la situación patrimonial de la empresa o siquiera conozca sobre la posibilidad de responsabilizar personalmente a socios, administradores o representantes por sus incorrectas actuaciones (Arese, 2001).

En ese sentido puede suceder que, concluido el proceso en contra de una sociedad y en completa ignorancia del trabajador, terceros extraños al pleito valiéndose de maniobras fraudulentas, impidan hacer efectivo el crédito reclamado al momento de demandar o el declarado por la sentencia. De este modo puede ocurrir que el trabajador, luego de transitar un largo proceso en contra de una sociedad, se encuentre con la dura realidad de que aquella persona jurídica a la que había demandado inicialmente y que resulta obligada

a cumplir la sentencia judicial, no posee patrimonio suficiente para hacer frente a la obligación porque sus socios llevaron a cabo conductas maliciosas con el objetivo de sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones y, de esta manera, frustrar los derechos del accionante.

Esta situación -el desbaratamiento de aquellos derechos reconocidos al actor mediante sentencia judicial firme- puede encontrarse comprendida en la tipificación de los arts. 54 *ter* y 59 de la LGS. En estos casos, debe correrse el velo societario o responsabilizar a los administradores de una sociedad atento a las maniobras fraudulentas que se realizaron para frustrar derechos de terceros (Cañal, 2011).

En el amplio espectro de maniobras que pueden realizar aquellos que busquen eludirse de sus obligaciones se encuentra la infracapitalización, la cual puede darse por medio del vaciamiento o del transvasamiento. Cabe aclarar que existe una relación de género-especie entre la primera y las segundas. Ello es así porque la infracapitalización, entendida como la falta de capital para hacer frente a las obligaciones, puede ser originaria (es decir que los recursos nunca estuvieron) o sobreviniente. Cuando la infracapitalización es sobreviniente puede ser a causa del vaciamiento.

El vaciamiento ocurre cuando una empresa ha sido deliberadamente dejada sin recursos para afrontar sus deudas (Ramírez Bosco, 2011). A su vez, el transvasamiento es una modalidad de defraudación por vaciamiento. Se configura cuando una sociedad deja de existir y sus actividades son continuadas por otra que se crea a tal efecto y que es integrada por personas vinculadas a la primera e incluso utiliza el mismo espacio físico y los recursos de ella. Es decir, la primera sociedad cesa en su actuación y es "vaciada" a favor de la segunda, que aparece ahora como continuadora de la primera (Palacio Laje, 2007).

Como se advirtió anteriormente, la infracapitalización de la sociedad puede ocurrir durante el proceso y llegar a conocimiento del actor recién cuando éste obtiene una sentencia que reconoce sus derechos. Entonces, atento al obrar fraudulento de los socios que, vale recalcar, no fueron parte del proceso, es necesario declararlos responsables de las obligaciones que surgen de tal

resolución y condenarlos al cumplimiento de la misma como paso previo para ejecutar una sentencia en contra de estos terceros ajenos al pleito.

Frente a este panorama, la doctrina se encuentra dividida en relación a la vía adecuada para solicitar la extensión de la condena y responsabilizar a terceros que no formaron parte del pleito. Algunos sostienen que existe la posibilidad de plantear un incidente de extensión de responsabilidad y, aunque los incidentados no hayan participado del pleito desde su inicio, se les podrá hacer extensible la condena. Por el contrario, la corriente mayoritaria afirma que será necesaria la introducción de una nueva demanda que posibilite extender la responsabilidad a aquellas personas no demandadas inicialmente.

5.2.2 Una aclaración previa respecto a la competencia

Resulta conveniente destacar que hace unos años la doctrina no era uniforme respecto a la posibilidad de atribución de responsabilidad mediante la interposición de una demanda en el fuero laboral. De hecho, en un principio derivaban tales acciones al fuero comercial. Incluso se llegó a sostener que en aquellos casos de infracapitalización o vaciamiento que lleven a la consecuente insolvencia societaria, la única alternativa procesal consistía en solicitar la quiebra ante el fuero comercial. Una vez abierta esta instancia requerir, en caso de corresponder, el ejercicio de las acciones de responsabilidad especiales contra aquellos administradores que dolosamente agravaren la situación falencial (arts. 173 de ley 24.522) o la extensión de tal estado a otras sociedades controlantes o relacionadas que constituyan un conjunto económico y hayan tenido que ver con la cesación de pagos (art. 161 de la ley 24.52). En consecuencia, el trabajador debía transitar un nuevo proceso en el fuero civil o comercial para resarcir su crédito de carácter alimentario aunque contara con una sentencia favorable y se encontrara demostrada la insolvencia económica de la demandada (Arese, 2001).

Sin embargo, en la actualidad la mayoría de la doctrina y jurisprudencia admiten la competencia del fuero laboral de la Provincia de Córdoba en aquellas peticiones en las que el trabajador solicita la extensión de condena luego de

haber obtenido una sentencia favorable e incluso aplican institutos propios de la ley societaria como los ya mencionados arts. 54 ter y 59 de la LGS.

Al respecto, la competencia material del fuero del trabajo para entender estas causas está determinada en el primer inciso del primer artículo de la LPT que establece lo siguiente: "En los conflictos jurídicos individuales derivados de la relación de trabajo o contrato de trabajo, cualquiera fuere el fundamento jurídico que se invoque". En consecuencia, la extensión de los efectos de una sentencia que reconoce un crédito laboral resulta un conflicto derivado de una relación o contrato de trabajo (Fuentes, s.f.) y por lo tanto, resulta competente la justicia laboral. Además, vale la pena recordar que de conformidad a lo dispuesto por el art. 5 del CPCyC -de aplicación supletoria por remisión del art. 114 de la LPT- lo que define la competencia es la naturaleza de las pretensiones deducidas en la demanda y no las excepciones interpuestas por el demandado (Brain, 2008).

Resulta conveniente resaltar que el tratamiento de los derechos de los trabajadores conlleva la necesidad de una justicia especializada en la legislación del trabajo. La justicia del trabajo existe porque el derecho laboral tiene su razón de ser y encuentra su justificación teleológica en el principio protectorio (Toselli y Ulla, 2007). Por lo tanto, la competencia laboral material requiere de jueces especialmente formados que comprendan que los conflictos generados en las relaciones de trabajo poseen ciertas particularidades que les impiden ser tratados por la justicia civil (Samuel, 2016).

Otro argumento a favor de la competencia del fuero laboral para resolver este conflicto, es que las normas del derecho civil y comercial –entre ellas, los arts. 54 y 59 LGS- no son patrimonio exclusivo y excluyente de la justicia civil y comercial, por el contrario, son un mecanismo al que puede acceder cualquier persona perjudicada por la actuación de la sociedad (Nissen, 2001).

Esclarecida la cuestión relativa a la competencia, se analizará la vía idónea para plantear la extensión de responsabilidad.

5.3 Distintas posturas en torno a la vía procesal idónea para plantear la extensión de la responsabilidad

Retomando el análisis de las distintas posturas existentes en relación a la vía adecuada para solicitar la extensión de responsabilidad, la doctrina y la jurisprudencia se encuentran divididas en dos posturas bien delimitadas.

5.3.1 Postura a favor de la vía incidental

Esta posición entiende que en aquellos casos en los que el trabajador obtiene una sentencia favorable en contra de una sociedad y, posteriormente se ve impedido de hacer efectivo su crédito debido a conductas fraudulentas llevadas a cabo por los socios, controlantes, administradores o representantes que la conforman, la vía idónea para extender la responsabilidad de la sociedad a estos últimos es a través de la vía incidental.

Se afirma que un incidente es una herramienta procesal válida para obtener justicia y, si se utiliza de forma correcta, para abrir las puertas infranqueables que encubren la verdad de los hechos, ya sea en la etapa de conocimiento o de ejecución (Seco, 2008). Precisamente, un incidente planteado en la etapa de ejecución será la vía procesal adecuada para extender la responsabilidad al ser la ejecución una cuestión “que se suscita durante la tramitación del pleito y que tienen una conexión con él” (art. 426 CCyC). Resulta evidente que el juez competente para resolver este planteo es aquel que dictó la sentencia que da sustento a tal incidente en virtud de lo establecido en el inc. 1 art. 7 CPCyC al momento de establecer la competencia por conexidad.

En esta línea de pensamiento, muchos autores, especialmente los que cuestionan la remisión de la LPT al ordenamiento procesal civil y comercial, afirman que los jueces laborales están llamados a velar por el cumplimiento de sus sentencias. De esta manera, se entiende que los jueces deben preocuparse por el destino de sus sentencias y no solo deben interpretar la ley (Seco, 2008). Arese (2001) afirma que el principio protectorio y el orden público laboral obligan al juez del trabajo a garantizar el cumplimiento de su pronunciamiento.

Como se advirtió anteriormente, puede ocurrir que el actor cuente con una sentencia firme y consentida que reconoce su derecho y, pese a ello, no pueda obtener la satisfacción de su crédito porque con posterioridad a la resolución de su pleito -o incluso durante el mismo- descubre que la sociedad condenada no existe más, que es insolvente o sus bienes pasaron hacia otra sociedad cuyos socios son los mismos que de la sociedad anterior. En tal caso, la vía incidental resulta idónea para introducir esta cuestión al pleito, más allá de que se haya dictado la sentencia en el mismo.

En este incidente el juez no deberá volver a revisar el fondo de la cuestión (por ejemplo, si hubo o no relación laboral) puesto que ello fue tratado en la sentencia principal. En esta oportunidad el magistrado tendrá la labor de dilucidar si, en virtud de ciertas actuaciones irregulares que frustraron la posibilidad de ejecutar la sentencia, resulta posible extender los efectos de la condena a los responsables (Fuentes, s.f.).

Para Cañal (2011), principal exponente de esta postura, los hechos sobrevinientes son los que convierten en tempestivo el planteo de extensión de responsabilidad. Tales hechos -es decir, conductas irregulares como por ejemplo la participación del socio en violación de las previsiones del art. 54 de la LGS o del funcionario contraviniendo los arts. 59 y 274 de la misma ley-, pueden llegar a conocimiento del actor con posterioridad al dictado de la sentencia y de diversas maneras. La más común de ellas tiene lugar cuando el actor intenta trabar embargos sobre los bienes de la sociedad demandada y advierte que tales bienes ya no están en su poder sino en manos de otra persona jurídica a la cual transvasaron su activo, en manos de un tercero miembro del directorio de la nueva sociedad, o que conforman parte del patrimonio de uno de los socios o funcionarios de la sociedad condenada.

En consecuencia, si no se admite un incidente de extensión de responsabilidad que logre hacer extensiva la condena a los verdaderos responsables se estaría avalando un manejo del procedimiento en provecho de un obrar doloso. Se atacaría el derecho de defensa del trabajador, puesto que

de nada le serviría una sentencia que reconoce su crédito si se favorece a aquellas maniobras que frustren el cobro de tal crédito (Cañal, 2011).

Por el contrario, el derecho de defensa de aquellos a los que se pretende hacer extensiva la condena mediante la vía incidental no se encuentra vulnerado dado que en el marco de un incidente, pueden contestar el planteo y ofrecer prueba. Además, "ninguna razón de peso que no sea el ocultamiento de la verdad puede oponerse a la posibilidad de probar la inocencia en cualquier etapa del proceso que sea" (Cañal, 2011, p. 122).

De igual manera, la Dra. Estela Ferreirós (2003), sostiene que extender la responsabilidad a terceros que no formaron parte del pleito no requiere de un nuevo proceso, simplemente el requerimiento de extensión de responsabilidad en la etapa ejecutoria. La sentencia firme incumplida, será la base para solicitar dicha extensión (Grisolia, 2013).

Al respecto, la Sala VIII de la CNAT en oportunidad de resolver un incidente planteado expresó: "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" (CNAT, 2005, *Sent. N° 27.019*).

En este orden de ideas conviene resaltar que el art. 10 del CCyC establece que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos⁹ y ante esta situación el juez deberá ordenar lo necesario para evitar los efectos del ejercicio abusivo o de la situación jurídica abusiva.

En relación a la cosa juzgada, Cañal (2011) sostiene que la misma no existe en estos casos. Entiende que lo discutido en el incidente es un comportamiento sobreviniente que no fue debatido en el juicio principal. En otras palabras, el objeto del incidente es diferente al del juicio principal.

⁹ que es aquel que contraría los fines del ordenamiento jurídico o excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres.

Respecto a la admisión de la vía incidental como la adecuada para extender la responsabilidad social, la mayoría de las salas de la cámara del trabajo de la Provincia de Córdoba no están de acuerdo en la idoneidad de esta vía, exigiendo la presentación de una nueva demanda que dé inicio a un nuevo proceso a los fines de dilucidar las correspondientes responsabilidades. Excepcionalmente, la Sala VII ha admitido la extensión de responsabilidad social en los autos "Ludueña Etel Natividad c/ Panificadora la TETE SRL - ordinario - despido- Expte: 11781/37" (Auto interlocutorio N°81 de 13/03/2015) - Riboldi, Manuel Ignacio c/ MANA SA y otro - ordinario - despido expte 55530/37" (Auto interlocutorio s.n. del 17/09/2015).

En los primeros autos, la actora, luego de obtener una sentencia favorable en contra de la sociedad empleadora y de haber realizados intentos infructuosos por hacer efectivo el crédito laboral, interpuso un incidente de extensión de responsabilidad social en contra de los dos socios que componían la persona jurídica: Ana Otiniano Cepeda y Daniel Andy Millones Arena. En este caso, se demostró la insolvencia de la sociedad condenada para hacer frente a sus obligaciones y que Otiniano Cepeda era la única responsable de la administración y representación de la sociedad por su calidad de gerente. Asimismo, en el transcurso del incidente, quedó demostrado el mal desempeño en su cargo puesto que no lo llevo a cabo con la lealtad y la diligencia de un buen hombre de negocios (art. 59 de la LGS). En ese sentido, el vocal consideró a la gerente como responsable de la situación patrimonial de la sociedad y de las irregularidades registrales y salariales en las que haya incurrido la misma. En virtud de ello, decidió hacerla responsable solidaria e ilimitada hacia la sociedad, los accionantes y los terceros. Por lo tanto, le extendió la condena de los rubros ordenados en la sentencia obtenida en contra de la sociedad. Por el contrario, no consideró que Millones Arena haya participado en forma dolosa o culposa para dañar a la empresa y provocar su quebrando (art. 54 de la LGS) por lo que no le aplicó lo dispuesto en ese plexo.

Por su parte, en los autos "Riboldi, Manuel Ignacio c/ MANA SA y otro - ordinario - despido expte 55530/37", el actor interpuso un incidente de ampliación de ejecución de sentencia en contra de una persona que ostentaba

el carácter de socia y directora suplente de la sociedad anónima demandada – que, vale la pena destacar, era bipersonal – en virtud de la insolvencia de los condenados. Cabe resaltar que la sentencia que se pretendía hacer extensible condenó a la sociedad y al director de manera solidaria. Consideró que el mantenimiento del actor bajo una situación de clandestinidad configuró una conducta societaria ilegal, contraria a la buena fe, orden público y provisional que daña derechos de terceros y abuso del derecho societario. En esta oportunidad le atribuyó la responsabilidad al director de la sociedad anónima en virtud de los arts. 54 y 59 de la LGS. El vocal, Dr. Arese, lo explicó en los siguientes términos:

[ya sea] por inexistencia real de la sociedad anónima o por el rol de administrador conector de la irregularidad registral o por ambas razones a la vez, debe atribuirse responsabilidad personal y solidaria del demandado José Ignacio Garzón (arts. 14 bis CN, 7, 12, 13, 14, 63 y conc. LCT, 54, 55, 59, 146 a 162, 274, 279 y conc. LSC). (Riboldi c/ MANA SA y otro, 2015)

Sin embargo, al momento de resolver la cuestión introducida por la vía incidental, el magistrado decidió extender la responsabilidad a la directora suplente, limitándola en este caso, a las relativas a la irregularidad registral determinada en la sentencia, por aplicación del art. 14 ley 24.013 que sanciona la irregularidad registral y el art. 80 LCT por omisión de extensión de la documentación laboral. Ello debido a su rol y responsabilidades dentro de la sociedad pues se consideró que, si bien el cargo de directora suplente la colocaba en un rol mediato, no pudo desconocer lo que ocurría en la persona jurídica. Ella era una de los dos accionistas de la sociedad y quien suscribiera la documentación societaria. La base legal del presente fallo está proporcionada por las disposiciones del arts. 14 bis CN que ordena la protección del trabajo y las cláusulas de principios, de protección del fraude según los arts. 7, 12, 13, 14 y conc. LCT y las disposiciones de los arts. 54, 55, 59, 146 a 162, 274, 279 y conc. Ley 19550.

Por todo lo anterior, y como corolario a que las leyes no ofrecen una respuesta clara e inequívoca debe sostenerse que la manera idónea para extender la condena de una sociedad hacia sus socios, controlantes, administradores y representantes resulta ser la vía incidental. Esto es así ya que, una vez dictada la sentencia, la vía incidental garantiza con mayor celeridad el cumplimiento de los derechos del trabajador sin vulnerar el derecho de defensa de la contraparte.

La vía incidental resulta conveniente puesto que el trabajador no se verá en la obligación de iniciar un nuevo proceso para reclamar sus derechos, ya reconocidos en una sentencia judicial, evitando así la vulneración a su derecho a tutela judicial efectiva. Asimismo, esta vía proporciona celeridad que, teniendo en cuenta el tiempo que conlleva actualmente la tramitación de un juicio laboral y el desgaste innecesario que resulta de ello, resulta de suma importancia para garantizar al trabajador el cobro de sus créditos de naturaleza alimentaria.

Si bien a través de la vía incidental se extiende una condena a personas que no forman parte del pleito, éstas incurrieron en maniobras fraudulentas y/o abusivas para desligarse del cumplimiento de sus obligaciones legales e impedir el correcto ejercicio de los derechos que le incumben a la parte afectada. El fin último de la vía incidental consiste en extender la responsabilidad a los verdaderos culpables que, al fin y al cabo, tendrán el derecho de ejercer su defensa puesto que serán oídos y producirán prueba en busca de mostrar su inocencia.

5.3.2 Postura a favor del inicio de un nuevo proceso

En contraposición a la corriente analizada en el punto anterior, esta posición mayoritaria sostiene que aunque el trabajador cuente con una sentencia firme en contra de una sociedad, si la pretende hacer extensiva a los socios o controlantes (art. 54 *ter* de la LGS) o los administradores y representantes (art. 59 de la LGS), deberá interponer una nueva demanda mediante la cual solicite

la extensión de la responsabilidad social a aquellos, pues sólo un nuevo proceso garantizará el derecho a defensa de los posibles responsables.

Sus principales exponentes, Eduardo Álvarez (2001) y Miguel A. Piroló (2001), afirman que no es posible extender la condena mediante la interposición de un incidente puesto que éste no permite un correcto debate ni conlleva una etapa de cognición idónea que le permita al incidentado ejercer de manera correcta su derecho de defensa en juicio¹⁰.

Por su parte, Maddaloni (2005) afirma que resulta imposible extender mediante la vía incidental la responsabilidad a aquellos que no fueron demandados originalmente en aquellas causas cuya demanda se base en supuestos de empleo no registrado o registrado en forma parcial, porque mencionados casos ameritan la sustanciación de una acción autónoma. Es importante destacar que este autor no analiza los supuestos en los cuales los socios o administradores incurren en conductas fraudulentas tendientes a provocar la insolvencia societaria para sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones.

Aclarada esta cuestión, corresponde afirmar que, para el mencionado autor, en aquellas causas cuya demanda introducida por el trabajador se base en supuestos de empleo no registrado o registrado en forma parcial y se pretenda la extensión de la sentencia a socios y directivos, la invocación de la responsabilidad de personas no comprendidas en el límite subjetivo de la cosa juzgada excede al diseño procesal del incidente. Estas cuestiones se deben discutir en un proceso de cognición en el cual se garantice el derecho de defensa de los posibles futuros condenados, permitiéndoles el derecho a ser oídos, ofrecer y producir pruebas y a oponer todas aquellas defensas que estimen necesarias.

Para fundamentar su postura hace hincapié en la distinción entre procesos

¹⁰ Como se analizó en el capítulo IV de la presente tesis, el derecho a defensa en juicio es una garantía constitucional que requiere la observancia de ciertas formas sustanciales para poseer eficacia. Para Sagüés (2007) es necesario que un proceso correcto cumpla con cuatro tramos ante el juez natural de la causa: acusación, defensa, producción de prueba y sentencia.

de conocimiento y procesos de ejecución¹¹. Considera que la responsabilidad que se pretende imputar a los administradores o representantes surge de evaluar la violación a los parámetros de “buen hombre de negocios” o “conducta diligente”, lo que requiere producción de prueba para demostrarlo. Entonces, será necesario introducir esta cuestión mediante una acción autónoma la cual, a través de un proceso de conocimiento dé como resultado una sentencia que, con posterioridad, posibilite un proceso de ejecución (Grisolia, 2013).

Además, reforzando su postura, sostiene que la vía incidental es insuficiente para garantizar la defensa en juicio de los posibles incidentados. Asevera que no goza de un pleno derecho de defensa quien recibe un planteo de extensión, equivalente a una demanda, debiendo responderlo en el acotado plazo que otorga el ordenamiento procesal (3 días según el art. 31 de la LPT).

Tampoco se encuentra garantizado tal derecho cuando a los incidentados no se les permite discutir el título sobre el cual se sustenta el reclamo del trabajador. Puesto que el incidente encuentra su fundamento en una sentencia con rubros determinados en contra de una sociedad, puede ocurrir que no todos ellos alcancen personalmente a los socios. Por ejemplo, en los casos en los cuales se encuentra probada la registración indebida y resulta procedente el pago de multas e indemnizaciones, el directivo puede no ser responsable por el pago de salarios o vacaciones, que son adeudados por la persona jurídica demandada y no guardan relación con la defectuosa registración (Maddaloni, 2005).

¹¹ El proceso de conocimiento tiene por objeto una pretensión tendiente a lograr que el órgano judicial dilucide y declare el contenido y alcance de la situación jurídica existente entre las partes, mediante la aplicación de las normas jurídicas pertinentes. Para ello, este proceso consta de una etapa de índole informativa en la cual las partes, según las reglas del contradictorio, procurarán al juez el conocimiento de los hechos que fundan sus pretensiones y defensas, proporcionándole eventualmente la prueba de los hechos controvertidos. En consecuencia, el juez conoce el fondo de la cuestión debatida. En contraposición, el proceso de ejecución parte de un título o una sentencia que goza presunción de autenticidad gracias a la ley sustantiva y no de una pretensión incierta. Su objeto consiste en hacer efectiva la obligación contenida en ese título o la condena impuesta cuando el vencido no cumple con lo estipulado en ella. De esta manera, este tipo de procesos se constituyen como una herramienta sumaria y ágil para lograr el cobro de una acreencia dado que la prueba está prácticamente preconstituida en el título que sirve de base a la ejecución (Palacio, 2016; Ferreyra de la Rúa & González de la Vega de Opl, 2009).

De la misma manera, aunque el proceso incidental permite la oposición de excepciones, las mismas no pueden ser resueltas como previas, por ejemplo, la incompetencia.

Otro argumento que esgrimen los defensores de esta postura es la imposibilidad de oponer la cosa juzgada a codeudores que no fueron parte del juicio. En ese sentido, 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 primeros. Esto supone que, si el actor/trabajador demandó únicamente a la sociedad y ésta resultó condenada, esa sentencia hará cosa juzgada para la sociedad, no así para sus socios o directivos. En consecuencia, al no existir un título ejecutivo contra estos últimos, tendrán el derecho de discutirlo (Maddaloni, 2005).

Ahora bien, cuando se intenta extender una condena a los socios de una sociedad en virtud de conductas fraudulentas –que claramente pueden encuadrar en las descritas en los arts. 54 y 59 de la LGS- que provocaron la insolvencia de la sociedad y fueron realizadas con la intención de sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones y frustrar derechos de terceros, esta posición no brinda mayores lineamientos.

En virtud de la jurisprudencia que se expondrá a continuación, debe inferirse que esta postura mantiene su criterio -respecto a que la vía procesal idónea para plantear esta cuestión es una nueva demanda- aún en los casos de insolvencia fraudulenta. Es que, al igual que ocurre en los supuestos contemplados por Maddaloni (2005), se intenta hacer extensiva una condena a personas que no formaron parte del pleito, por lo cual, a los fines de garantizar el correcto ejercicio del derecho de defensa es necesario un nuevo proceso. Además, éste tendrá como objeto discernir si es posible la aplicación de la teoría del corrimiento del velo societario a los fines de responsabilizar a aquellos que llevaron a cabo fines extra societarios o desvirtuaron la figura social para violar la ley. Es que no se trata de una solidaridad laboral presumida por ley, sino de una responsabilidad general que surge de reparar un determinado daño, por lo cual son muchos los extremos fácticos a acreditar. Asimismo, si se pretende

responsabilizar a administradores o representantes de sociedades en virtud del art. 59 de la LGS se deben evaluar si las acciones de estos se ajustaron o no al parámetro del "buen hombre de negocios", lo cual necesita y exige un debate amplio.

En ese sentido, resulta importante destacar que la mayoría de las salas de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba rechazan la posibilidad de interponer un incidente de extensión de responsabilidad. Por el contrario, entienden que estas cuestiones deben ser debatidas y resueltas en un nuevo proceso que se inicie con una demanda de extensión de responsabilidad a socios, controlantes, administradores o representantes según corresponda.

Destaca el emblemático fallo dictado por la Dra. Blanc de Arabel, quien por aquel entonces integraba la Sala V de la Cámara del Trabajo, en el marco de la causa "Martín Alberto S c/ Héctor G Bianciotto S.A y otros y su acum" (sent. 09/09/2003). En ella se decidió hacer extensiva una condena recaída sobre una sociedad hacia sus socios y directores en forma ilimitada y por considerar que la misma fue constituida para violar la ley. En este fallo, se aplicó el art. 54 in fine de la ley 19.550. En ese punto, resulta conveniente clarificar los hechos a los fines de entender los argumentos esgrimidos en tal resolución: el actor había obtenido una sentencia favorable en contra de la persona jurídica Bianciotto SA. Sin embargo, ante el incumplimiento, inicia la ejecución de sentencia. En esta etapa, advierte que la demandada ha quedado formalmente registrada, pero sin patrimonio actual y sin llevarse a cabo los correspondientes trámites disolutorios. No obstante ello, la actividad comercial había sido continuada por un ente distinto y casualmente integrado por dos de las tres personas físicas que revestían el carácter de directores de aquella y que se encontraban vinculadas por relaciones de familia. Para la vocal, se logró demostrar que los directores de Bianciotto SA incurrieron en una conducta negligente y culpable al producir el vaciamiento de la actividad y su transvasamiento a otra sociedad, provocando la insolvencia de la sociedad condenada, desbaratando así los derechos del actor reconocidos en una sentencia judicial firme y pasada en autoridad de cosa juzgada. Por este motivo, hizo extensiva la condena recaída en contra de la sociedad a sus directores y codemandados de manera ilimitada y solidaria en

razón de las disposiciones del art. 54 de la LGS pues con su actuar coadyuvaron a la frustración de derechos de terceros.

Resulta conveniente destacar que esta extensión de condena se obtuvo como consecuencia de una nueva demanda que se tramitó como un juicio ordinario y que, en virtud de la competencia por conexión, entendió la Dra. Blanc de Arabel.

Un tema particular que se trató en este fallo y que vale la pena resaltar es la cuestión de la competencia. La Dra. Blanc de Arabel se entendió competente para entender la demanda de extensión de condena en virtud de la competencia por conexidad establecidas en el art. 7 inc. 1 y 3 del CPCyC de aplicación supletoria por remisión de la LPT. Según esta normativa, quien resulte competente para entender lo principal, lo será para conocer los incidentes, trámites auxiliares, preparatorios y cautelares, juicios accesorios y conexos etc.

En relación con lo indicado anteriormente, el TSJ en oportunidad de resolver una cuestión de competencia planteada en los autos "Gordillo, Carlos Osvaldo c/ José Alberto Gómez y otros – demanda –Cuestión Planteada" en el año 2006, declaró la competencia de los juzgados de conciliación para entender en aquellas demandas que versen sobre extensión de responsabilidad.

En mencionados actuados, la parte actora que ya contaba con sentencia firme a su favor, planteó un incidente de extensión de responsabilidad a los administradores de la persona jurídica condenada, el que fue rechazado por la Sala Primera, al considerar que la intentada no era la vía correcta. Entonces, la accionante inició una nueva demanda ante el Juzgado de Conciliación de Sexta Nominación. Sin embargo, la jueza interviniente resolvió declararse incompetente y elevó las actuaciones al Tribunal de Grado que ya se había pronunciado, al entender que se había configurado una cuestión de competencia negativa. Para el TSJ no existió conflicto alguno de competencia, de hecho, había fenecido la competencia de la Sala y por lo tanto el juzgado de conciliación era el competente para entender en la nueva demanda. Por ello, remitió la causa al Juzgado de Conciliación de Sexta Nominación y dio noticia a la Sala Primera de la Cámara Única del Trabajo.

5.4 Conclusiones parciales

En este capítulo se analizaron las posturas existentes en torno a la vía idónea para extender la condena a socios no demandados. Los argumentos esgrimidos por aquellos que sostienen que la vía incidental es la idónea para extender la responsabilidad de una condena a una sociedad a sus socios se basan en la imposibilidad de avalar un fraude. Pues quien deliberadamente dejó sin recursos a una sociedad con el fin de eludir el cumplimiento de sus deudas no puede ampararse en el derecho de defensa. El dolo y la malicia jamás pueden ser fuente de derechos.

La corriente contraria sostiene que el derecho de defensa de los posibles condenados no se encuentra debidamente asegurado en el acotado margen de un incidente. Además, en esta oportunidad se discute si ciertas conductas encuadran en parámetros legales –como el del buen hombre de negocios, por ejemplo- lo que necesariamente conlleva un proceso de conocimiento, no en la etapa de ejecución, en la cual se asegure un debate amplio de la cuestión.

Ambas posturas tienen sólidos argumentos a favor y en contra. Sin embargo, se concluye que, ante la imposibilidad del ordenamiento procesal para resolver conjuntamente todas estas cuestiones, la vía incidental resulta adecuada para extender la condena de una sociedad hacia sus socios, controlantes, administradores y representantes. La interposición de un incidente de extensión de responsabilidad luego de dictada la sentencia garantiza con mayor eficacia y rapidez el cumplimiento de los derechos del trabajador - garantizando así una correcta vigencia del principio protectorio-, sin dejar de lado la celeridad procesal y la tutela judicial efectiva de ambas partes de la relación procesal laboral, puesto que el incidentado tendrá la oportunidad de ejercer su defensa.

CONCLUSIONES FINALES

El estudio realizado en el presente trabajo, centrado en la posibilidad de extender una condena a los socios, controlantes, administradores y representantes de una sociedad y, particularmente en la vía idónea para hacerlo, ha permitido arribar a ciertas conclusiones finales que tienen por objeto dilucidar esta cuestión.

Para ello, se ha analizado brevemente la historia del derecho del trabajo y se ha observado que el mismo surge en la mitad del siglo XIX como respuesta a los abusos que sufría el trabajador por parte de su empleador, puesto que mediante él se intentaba equilibrar en la balanza de la justicia a dos partes con poderes asimétricos. Asimismo, se ha demostrado que este desequilibrio puede encontrarse agravado por el hecho que el empleador sea una persona jurídica, con la posibilidad de limitar la responsabilidad de las personas que la componen. Esta circunstancia, puede dar lugar a maniobras que violen los derechos de los trabajadores.

También, se analizaron con detenimiento aquellas leyes que permiten desestimar la personalidad jurídica de la sociedad, así como también aquellas normas que permiten responsabilizar a los administradores por el ejercicio irregular de sus funciones. Es que, si bien estas normas se encuentran reguladas en un ordenamiento jurídico distinto al laboral, la justicia del trabajo hace uso de ellas para resolver cuestiones que atentan contra los derechos del trabajador, particularmente la posibilidad de cobrar sus créditos laborales.

Asimismo, la presente tesis enfatizó en la importancia del derecho procesal laboral como medio para hacer efectivo los derechos de los trabajadores y cómo este se encuentra especialmente vinculado a la normativa de fondo que le añade su esencia y características más importantes.

De la misma manera se analizó el derecho a la tutela judicial efectiva que posee el trabajador, la cual debe estar garantizada por el Estado. Se advirtió que la misma está compuesta por el derecho de cualquier persona a acceder a la justicia, obtener una sentencia motivada -en un plazo razonable- y que la

misma pueda ser susceptible de ejecución. También se hizo hincapié en el derecho a defensa.

Es importante destacar que una sentencia que no se puede ejecutar resulta ineficaz. Especialmente si se vuelve imposible de ejecutar por maniobras fraudulentas llevadas a cabo con la mera intención de desbaratar derechos.

Es aquí cuando cobra relevancia el tema objeto de estudio en la presente tesis. La posibilidad de extender la condena contenida en una sentencia a socios, controlantes, administradores y representantes de una sociedad es un tema de suma importancia porque a partir de esta posibilidad se tornarían efectivos créditos alimentarios que se vieron frustrados.

En estas situaciones, puede encontrarse un trabajador que luego de transitar un proceso en los tribunales del fuero, se enfrenta con la dura realidad de que la sentencia que reconoce sus derechos se ha visto reducida a una mera declaración. Debe recordarse que los créditos del trabajador poseen carácter alimentario, y de su cumplimiento depende el respeto a la dignidad de esta persona puesto que de ellos obtiene su sustento diario y de su grupo familiar.

La idea de extender una condena, contenida en una sentencia en contra de una sociedad, a los socios que tornaron imposible el cobro del crédito del trabajador por realizar conductas contrarias a la ley, abusivas y desbaratadoras de derechos por la vía incidental puede parecer, a prima facie, lo más efectivo. La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos, es por ello que no se puede "premiar" con más tiempo a quienes deliberadamente, haciendo uso indebido de una figura societaria, buscaron evitar la aplicación del derecho. Además, es importante recalcar que justifica la vía incidental el hecho que el juez posee poder de *imperium* para hacer cumplir sus resoluciones. Y ese poder es tan importante que no puede ser burlado de manera alguna. En el mismo sentido, los jueces deben velar por el cumplimiento de sus sentencias.

La conveniencia de acudir a la vía incidental para lograr extender una condena surge evidente, pues no se debería obligar al trabajador a iniciar otro proceso por resultar violatorio de su derecho a la tutela judicial efectiva, particularmente en la posibilidad de ejecutar una sentencia. Igualmente, los

tiempos actuales de tramitación de un juicio laboral sumado al desgaste jurisdiccional que puede importar iniciar otro pleito y la urgencia del trabajador de cobrar sus créditos -ya reconocidos- conspiran contra el mismo.

Si bien se está extendiendo el ámbito de la litis a sujetos que no formaron parte del pleito, no se debe perder de vista que se trata de sujetos que mediante maniobras fraudulentas y violatorias de la ley, buscan eludir el cumplimiento de sus obligaciones y de esta manera frustrar derechos de trabajadores, sujetos especialmente protegidos por el ordenamiento jurídico laboral local y por normativas internacionales.

Es decir, mediante el incidente de extensión de condena se busca extender la responsabilidad a los verdaderos culpables. Además, debe considerarse que por esta vía no se encuentran vulnerados los derechos de defensa en juicio, puesto que se permitirá al incidentado ser escuchado y producir prueba al respecto, como por ejemplo demostrar que la sociedad no tiene patrimonio por cuestiones ajenas a los socios o por un riesgo típico de los negocios. Si bien puede parecer que el ámbito del incidente resulta acotado para resolver esta cuestión, para el trabajador los tiempos apremian, especialmente en un contexto mundial de profunda crisis socio-económica.

Para ser justos debe hacerse mención a la reforma a la LPT llevada a cabo por la ley provincial N° 10596, cuyo principal objetivo es reducir los plazos de resolución de los conflictos, para lo cual la normativa fija plazos fatales para que los Jueces y los vocales de cámara dicten sus fallos. Es conveniente resaltar la creación del procedimiento declarativo abreviado, un procedimiento concentrado que le da mayores facultades al juez para ordenar y sanear el proceso por lo que, en principio, la sentencia deberá dictarse en un plazo breve.

En este sentido, cabe preguntarse si es posible utilizar este nuevo procedimiento para extender los efectos de una condena y, por ejemplo, extender la responsabilidad social a los socios. Pero este supuesto no se encuentra expresamente contemplado en la nueva reforma introducida por la ley N°10596.

A diferencia de lo que ocurre en nuestro ordenamiento procesal, el Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe (ley 7.945 de mencionada provincia) en su capítulo II regula el procedimiento declarativo con trámite abreviado y, conforme una interpretación realizada del art. 122¹², admite que la cuestión de la extensión de una condena pueda ser planteada por este trámite.

De admitirse en nuestro ordenamiento procesal un artículo en tal sentido, es decir que prevea el trámite de procedimiento declarativo abreviado para las circunstancias analizadas, debería reverse, en este caso en concreto, lo dispuesto por el párrafo 4to del art. 83 quinquies¹³. Es que, en virtud de lo dispuesto en mencionado artículo, el trámite se tornaría en ordinario como consecuencia de la competencia. De esta manera, si bien el Juzgado de Conciliación y Trabajo será el competente para entender una nueva demanda, en virtud de la competencia por conexidad establecida por el art. 7 inc. 1 y 3 del CPCyC, aquellas causas que se inicien por extensión de condena y sobre las cuales haya dictaminado un vocal de cámara, el magistrado competente para dictar la sentencia será tal vocal, puesto que intervino en el dictado de la sentencia del juicio principal. Entonces, se determinaría la continuación del trámite por el procedimiento ordinario y se aplicaría las disposiciones del 53 de la LPT. Como consecuencia, se tramitaría la prueba escrita ante el Juzgado de Conciliación y Trabajo y con posterioridad se elevarían las actuaciones a la sala correspondiente para la recepción de la prueba oral y para que, finalmente,

¹² Art. 122 ley 7.945 de la provincia de Santa Fe: Condiciones generales de procedencia.
- Procederá el trámite reglado en este capítulo cuando el trabajador, al demandar el pago de una suma de dinero líquida o que se puede liquidar mediante simples operaciones contables:

a) invoque pretensiones que tornen innecesario cualquier debate causal o de derecho en torno a la procedencia del crédito; y b) lo haga con respaldo documental que confiera fuerte probabilidad de ser ciertas las circunstancias de hecho de las que dependa la existencia y cuantificación de aquél (...)

¹³ Art. 83 quinquies: de la LPT: En los supuestos previstos en el artículo 83 bis, cuando se encuentre alegada la deficiente registración de la relación laboral, la existencia de deudores solidarios o cuestionado el encuadramiento convencional o la categoría profesional del trabajador, y atendiendo a la complejidad del caso, el Juez podrá, una vez intentada y fracasada la conciliación, mediante resolución debidamente fundada, determinar la continuación del trámite por el procedimiento ordinario, el que se hará de conformidad a lo previsto en los artículos 53 y siguientes de la presente Ley.

resuelva el vocal de la sala que previno. Con ello sería un sinsentido iniciar un proceso mediante el trámite declarativo abreviado.

En conclusión, ante la imposibilidad del ordenamiento procesal para resolver conjuntamente todas estas cuestiones, se argumenta que la vía incidental resulta adecuada para extender la condena de una sociedad hacia sus socios, controlantes, administradores y representantes. La interposición de un incidente de extensión de responsabilidad luego de dictada la sentencia garantiza con mayor eficacia y rapidez el cumplimiento de los derechos del trabajador -garantizando así una correcta vigencia del principio protectorio-, sin dejar de lado la celeridad procesal y la tutela judicial efectiva de ambas partes de la relación procesal laboral, puesto que el incidentado tendrá la oportunidad de ejercer su defensa.

Por último, es de suma importancia destacar que los jueces del trabajo, en su función jurisdiccional, no pueden ni deben dejar de lado en ningún momento del proceso todas las realidades procesales existentes. Todas sus decisiones e interpretaciones deben estar orientadas hacia un mismo norte: el derecho de los trabajadores.

Bibliografía

Doctrina

Ackerman, Mario. E. (2005). *El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo*. En Ackerman, M. E. (dir) y Tosca, D. M. (coord). *Tratado de derecho del Trabajo - Tomo I* (pp. 9-125). Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Ackerman, M. E., Tosca, D. M., y Maza, M. A. (2005). *Los principios del Derecho del Trabajo*. En Ackerman, M. E. (dir) y Tosca, D. M. (coord), *Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo I* (pp. 307-432). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Arese, C. (2001). Para que determinadas sentencias laborales no se conviertan en papeles mojados. Thomson Reuters. Cita online: AR/DOC/21142/2001

Arese, C. (2018). La necesidad de reformas procesales laborales. Thomson Reuters, Cita OnLINE AR/DOC/788/2018.

Brain, D. H. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. Córdoba: Advocatus.

Cáceres, L. S. (17 de septiembre de 2019). El rol del administrador societario en el fraude laboral. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*. pp. 1729-1740.

Candal, P. (2005). Medios Técnicos. En Ackerman, M. E. (dir) y Tosca, D. M. (coord). *Tratado del Derecho del Trabajo - tomo I* (pp. 717-770). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Cañal, D. (2011). *Responsabilidad ilimitada y solidaria de directores y socios de sociedades comerciales 1ra ed.* Buenos Aires: Errepar.

Crovi, D. (2014). Título I:I Persona Persona Jurídica. En Lorenzetti, R. L. y De Lorenzo, M. F., *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado-Tomo I* (pp. 573-741). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

De León, D. H. (s.f.). La inoponibilidad de la personalidad jurídica y la extensión de la responsabilidad a los administradores de la sociedad

comercial. Disponible en:
[http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Inoponibilidad%20de%20la%20personalidad%20juridica%20en%20la%20relacion%20de%20trabajo%20\(por%20Dario%20De%20Leon\).pdf](http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Inoponibilidad%20de%20la%20personalidad%20juridica%20en%20la%20relacion%20de%20trabajo%20(por%20Dario%20De%20Leon).pdf)

El Hay, N. N. (2008). Capítulo VII: ejecución de la sentencia. En Secco R. F., *Ley procesal del Trabajo de la provincia de Córdoba 7987* (pp. 236 - 280). Córdoba: Advocatus.

Elebi, C. (28 de diciembre de 2017). Simulación y fraude en la etapa de ejecución del proceso laboral: en busca de la eficacia del derecho. Thomson reuters. Cita online: AP/DOC/864/2017. Disponible en: <http://p8000268.ferozo.com/MADRYN-2017/ELEBI.pdf>

Falcón, M. E. (2014). *El Derecho Procesal en el Código Civil y Comercial de la Nación*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Fernández Madrid, J. C. (2018). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada - Tomo II*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.

Ferreyra de la Rúa, A., y González de la Vega de Opl, C. (2009). *Teoría General del Proceso*. Córdoba : Advocatus.

Ferreyra de la Rúa, A., y González de la Vega, C. (2011). *Código Procesal y Comercial de la provincia de Córdoba - Ley 8465: comentado y concordado con los Códigos de la Nación y Provinciales - Tomo III arts 456 a 892*. 4a ed. Actualizada y Ampliada. Buenos Aires: La Ley.

Fuentes, M. (s.f.). Cuestiones procesales en torno al pedido de extensión de condena a la luz de la CN y los tratados internacionales. Disponible en: http://asociacionlaboral.org/archDesc/FUENTES_Marianela_Cuestiones_procesales_en_torno_a_la_extension_de_condena.doc

Galindez, L. V. (2017). Incidencia del Código Civil y Comercial en el derecho del trabajo. La ampliación de la extensión de responsabilidad solidaria en las personas jurídicas. *Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF)*. Disponible en:

<http://revista-ideides.com/incidencia-del-codigo-civil-y-comercial-de-la-nacion-en-el-derecho-del-trabajo-la-ampliacion-de-la-extension-de-la-responsabilidad-solidaria-en-las-personas-juridicas/>

Grisolia, J. A. (6 de junio de 2016). El derecho laboral y el Código Civil y Comercial. Thomson Reuters, Cita Online: AR/DOC/1591/2016

Grisolia, J. A. (2013). *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I*. Buenos Aires: Abeledo -Perrot.

Grisolia, J. A. (2013). *Tratado del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II*. Buenos Aires: Abeledo- Perrot.

Grisolia, J. A., y Ahuad, J. E. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: editorial estudio.

Grisolia, J. A., y Perugini, A. H. (2012). *Procedimiento Laboral*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Haro, R. (2011). *Manual de derecho Constitucional*. Córdoba: Advocatus.

Hernández Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill

Iride, I. M. (2004). El derecho a la tutela judicial efectiva. *SAIJ (Sistema Argentino de Información Jurídica)*. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/iride-isabel-maria-grillo-derecho-tutela-judicial-efectiva-dacf040088-2004/123456789-0abc-defg8800-40fcanirtcod#CT000>

Las Heras, H., y Hierrezuelo, R. D. (2005). Sujetos. En Ackerman, M. E. y Tosca, D. M. *Tratado de derecho del Trabajo* (pág. 215-320). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Maddaloni, O. A. (2005). Supuestos de extensión de responsabilidad en materia laboral durante la etapa de la ejecución de sentencia. *Thomson Reuters*, cita online: 0003/400695.

Nissen, R. A. (2001). Sobre el tribunal competente en la aplicación del art 54 "in -fine" de la ley 19550 en los juicios laborales (A propósito de un reciente fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires). Thompson Reuters AR/DOC/16283/2001.

Palacio Laje, C. (2007). *El trasvasamiento de empresas ¿es un delito?* [Ponencia] X Congreso Argentino de Derecho Societario, VI Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (La Falda, Córdoba, 2007). Recuperado de: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3456/CDS10040021.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Se%20configura%20cuando%20la%20actividad,la%20primera%20empresa%20su%20actuaci%C3%B3n>.

Palacio, E. L. (2016). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Ramírez Bosco, L. (2011). Extensión de la responsabilidad por deudas laborales de la sociedad - esquema de jurisprudencia. Thomson Reuters. Cita online: AR/DOC/1834/2011

Sagües, N. P. (2007). *Manual de Derecho Constitucional*. Buenos Aires: Astrea.

Samuel, O. M. (2016). *El Procedimiento Laboral de Córdoba 1º edición*. Córdoba: Alveroni.

Seco, R. F. (2008). *Ley procesal del trabajo de la Provincia de Córdoba*. Córdoba: Advocatus.

Serrano Alou, S. (2017). Extensión de la sentencia laboral por medio del procedimiento abreviado en Santa Fe. *Revista Derecho del Trabajo*. N° 2017. Vol. 01. pp. 11-20.

Toselli, C. A., y Ulla, A. G. (2007). *Código Procesal del Trabajo Ley 7987*. Córdoba: Alveroni Ediciones.

Toselli, C. A., y Ulla, A. G. (2007). *Código Procesal del Trabajo. Ley 7987*. Córdoba: Alveroni Ediciones .

Octavio Ortega (17/08/2018). La evolución del trabajo. *Trabajo y personal*. <https://trabajoypersonal.com/la-evolucion-del-trabajo/>

Zunino, J. O. (2019) Régimen de sociedades comerciales. Ley 19550 comentada. Buenos Aires: Astrea

Jurisprudencia

Cámara del Trabajo. Sala 5. Martín Alberto S c/ Héctor G Bianciotto S.A y otros y su acum"; 09 de septiembre de 2003.

Cámara del Trabajo. Sala 7. Ludueña Etel Natividad C/ Panificadora La Tete S.R.L.- Ordinario- Despido- Expte. 117281/37; 13 de marzo de 2015.

Cámara del Trabajo. Sala 7. Riboldi, Manuel Ignacio c/ MANA SA y otro – ordinario – despido expte 55530/37; 17 de septiembre de 2015.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. Delgadillo Linares Adela c/ Shatell SA y otros s/ despido; 11 de abril de 1997.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. Duquelsy, Silvia c/ Fuar S.A. s/ despido; 12 de febrero de 1998.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo CNAT. Sala VII. Pereira Amaya, María Marta c/ Rosana Echt SRL y otros s/despido Sent. N° 27.019; 24 de octubre de 2005.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Carballo, Atilano c/ Kanmar S.A.; 31 de octubre de 2002.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Davedere, Ana M. c/Mediconex SA y otros; 29 de mayo de 2007.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Palomeque, Aldo René c/ Benemeth S.A. y otro s/ Recurso de hecho; 3 de abril de 2003.

Tribunal Superior de Justicia. Bongiovani, Dario y Alberto Ferrera c/ La Nueva Calle SA Leónidas R. Lascos y/o quien resulte propietario del diario 'La Nueva Calle' - indem. recurso directo; 13 de marzo de 2013.

Tribunal Superior de Justicia. Cancinos Erique Marcelino y otros c/ CITAM SA y otros - demanda -recurso de casación, Sentencia 218; 6 de noviembre de 2007.

Tribunal Superior de Justicia. Gordillo, Carlos Osvaldo c/ José Alberto Gómez y otros - demanda -Cuestión Planteada; 2006.

Tribunal Superior de Justicia. Soria Héctor F c/ Alberto Roldan y otro - despido - Recurso de Casación, 83; 21 de junio de 2007.

Tribunal Superior de Justicia. Torres Luis Francisco C/ Inham SA - ordinario- estatutos especiales - recurso de casación; 29 de abril de 2004.