



359,464	359,464	0.8%
8,632,724	8,632,724	7.7%
59,087	59,087	0.1%
13,963,095	13,963,095	12.4%
5,266,055	5,266,055	4.7%
10,323,178	10,323,178	9.2%
5,283,470	5,283,470	4.7%
4,330,582	4,330,582	3.8%

# Responsabilidad solidaria por incumplimientos laborales de terceros

## Casos en los que la ley prevé su extensión y recaudos a tomar en cuenta

Por **Alejandro Roger Witemburg**  
Abogado  
Analista de Relaciones Laborales  
YPF S.A.

### Introducción

El presente trabajo tiene por objeto analizar uno de los temas más recurrentes y litigiosos del derecho laboral, del cual se desprenden graves consecuencias jurídicas y económicas para las empresas: la extensión de responsabilidad solidaria por incumplimientos laborales de terceros.

Como se sabe, el derecho laboral es una derivación del derecho civil que emerge como disciplina autónoma con la finalidad de dotar de mayor protección al trabajador, al cual la ley considera en desventaja respecto del empleador en términos de poder de negociación.

Dentro de este marco conceptual, las reglas de derecho común son alteradas con un sentido protectorio con la finalidad de generar una suerte de equilibrio de fuerzas entre ambas partes. De esta manera, en el caso particular que nos ocupa, el régimen laboral argentino modifica la regla establecida en el artículo 1195 del Código Civil: “Los contratos no pueden perjudicar a terceros”, la cual reconoce su antecedente en las épocas del Imperio Romano, donde era sostenida bajo el precepto “*res inter alios actæ*”.

A continuación realizaremos un somero análisis respecto de aquellos supuestos en los cuales la ley prevé la extensión de la responsabilidad por incumplimientos laborales en forma solidaria a terceros ajenos a la relación laboral, haciendo foco en los elementos que deben existir para determinar en cada caso si se está en presencia o no de una contratación que pueda extender sus efectos –y la responsabilidad patrimonial correspondiente–, a quienes no han sido parte de ella, y en consecuencia cuáles han de ser los recaudos a tomar en cuenta en orden a la reducción de las posibilidades de afrontar una sentencia judicial de esta naturaleza.

### Casos en los que la responsabilidad por incumplimientos laborales se extiende a terceros que no participan de la relación de trabajo

Los casos previstos son el fraude laboral propiamente dicho (artículo 14 Ley de Contrato de Trabajo –LCT–), la interposición y mediación de empresas para la contratación de personal (artículo 29 LCT), la contratación por medio de empresas de servicios eventuales (artículo 29 bis LCT), la contratación y subcontratación de obras o servicios (artículo 30 LCT), la responsabilidad de los grupos empresarios en relación con empresas relacionadas o subordinadas (artículo 31 LCT), la transferencia del contrato de trabajo (artículos 225 y siguientes LCT), el deber de contralor y eventual retención de créditos laborales y previsionales (artículo 136 LCT), y la responsabilidad de los directores de sociedades (artículo 54 Ley de Sociedades Comerciales –LSC–).

### Fraude laboral

El denominado fraude laboral implica la existencia de un verdadero encubrimiento de una relación de trabajo mediante la asignación de una forma de contratación distinta de las regidas por la Ley de Contrato de Trabajo (locación de obra, locación de servicios, etc.), con el objeto de evitar el régimen diferencial y protectorio por ella establecido.

Con esta finalidad, el artículo 14 LCT prescribe:

“Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.

De acuerdo con esta disposición, habiéndose procedido

con intención fraudulenta a criterio del juez, será nulo el contrato celebrado pasando a regirse la relación por las normas de orden público de la Ley de Contrato de Trabajo y sus complementarias.

Esta disposición se complementa con la regla establecida en el artículo 23 LCT:

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motivan se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

Siguiendo esta línea pueden citarse los siguientes precedentes:

“Debe rechazarse la sentencia de grado que desestimó la acción entablada por la trabajadora al considerar que la codemandada la contrató para desarrollar sucesivos contratos en una entidad bancaria en carácter de profesional autónoma, pues, conforme surge de la prueba aportada, la actora se desempeñó por varios años, en el mismo lugar y realizando idénticas tareas, por lo que la eventualidad de su contratación no ha quedado acreditada, sino que los sucesivos contratos a plazo fijo representaron una pantalla para ocultar una relación laboral con vocación de permanencia”<sup>1</sup>.

“Debe considerarse que medió una relación laboral entre un agente de ventas de seguros de vida y la compañía aseguradora demandada desde que ha quedado acreditado que aquél prestó tareas de conformidad a las modalidades establecidas por ella y no asumió riesgo comercial alguno, sin que obste a ello el hecho de que se encontrara inscripto como autónomo”<sup>2</sup>.

El criterio que debe tomarse en cuenta en estos casos es el de la subordinación. Éste, en su acepción genérica, presenta distintas manifestaciones, como la subordinación técnica, económica, jerárquica, etc., pero el elemento a evaluar para determinar la subordinación jurídica a la luz del juzgamiento de una relación como la laboral es la existencia de órdenes e instrucciones por parte del empleador, que el trabajador debe acatar. Ésta será la pauta que permita diferenciar una relación de trabajo de la prestación de servicios en forma autónoma:

“La presunción de existencia de contrato de trabajo según el art. 23 de la ley 20.744 es inaplicable si el actor contaba con personal a su cargo para las tareas encomendadas –en el caso, mantenimiento sanitario–, las que podían realizar indistintamente él mismo o cualquier otra persona empleada a tal fin, sin sujeción horaria, técnica, disciplinaria, jurídica ni de ninguna otra índole, pues se configura la hipótesis de excepción prevista en la norma citada, atento a la calidad de empresario del accionante, no pudiéndose entonces considerar que existía entre las partes un contrato de trabajo sino una locación de servicios”<sup>3</sup>.

## Interposición y mediación en la contratación de personal

El artículo 29 LCT establece como regla general que quien contrate trabajadores a través de un tercero para desarrollar tareas que respondan a necesidades permanentes, será considerado empleador principal, con la consecuencia jurídica de responder en forma directa por las obligaciones laborales y previsionales derivadas de aquella relación de trabajo.

De este modo la ley priva de efectos a la interposición de personas o mediación en la contratación –en aquellos casos no autorizados–, con el objeto de prevenir su utilización como medio para evadir la responsabilidad derivada de la contratación directa.

En estos casos el tercero que formalizó el vínculo laboral responderá también en forma solidaria, por lo que el trabajador podrá reclamar y cobrar de cualquiera de los dos el importe total de los créditos laborales engendrados en el marco de la relación laboral, todo esto sin perjuicio de las acciones de repetición que tengan los demandados entre sí para el reembolso de los montos erogados en virtud de esta sanción legal.

La ley hace la salvedad de la contratación a través de agencias de servicios eventuales, caso en el cual los trabajadores serán considerados en relación de dependencia con la agencia y no con el usuario de los servicios. Para que proceda esta diferenciación es menester que se den determinados requisitos, ya que debe tratarse de una empresa de servicios eventuales debidamente constituida y habilitada por la autoridad de aplicación (con exclusión legal expresa de las cooperativas de trabajo a las cuales les está vedada esta actividad), y el objeto de la contratación deben ser tareas originadas en una necesidad eventual, es decir que deben ser ajenas al giro del negocio, o bien incrementos ocasionales de actividad, reemplazos de personal por ausencias, licencias, suspensiones, etc.

Esta norma se complementa con la establecida en el artículo 29 bis de la ley, que determina la solidaridad de la empresa usuaria respecto de las obligaciones surgidas de este tipo de relaciones contractuales.

Del juego armónico de estas dos normas se desprende la siguiente conclusión: en caso de tratarse de una contratación a través de una empresa de servicios eventuales debidamente habilitada y en los supuestos previstos, el usuario será responsable en forma solidaria; en cambio, de no darse estos extremos, será considerado empleador directo con las consecuencias jurídicas que ello acarrea.

## Subcontratación y delegación

Bajo este título el artículo 30 LCT trata los supuestos que no tienen que ver ya con el suministro de personal, sino con la ejecución de tareas, obras y servicios por parte de empresas diferentes a la usuaria de aquéllos.

Al respecto cabe reseñar que esta modalidad de desarrollo de actividades productivas obedece a necesidades económicas y de optimización de los procesos, y en modo alguno importa *per se* una contravención a norma alguna de naturaleza laboral o civil, sino que por el con-

trario se trata de una facultad privativa del empleador dentro del marco de los poderes de organización y dirección de la empresa que le asisten conforme a lo establecido por los artículos 64 y 65 de la misma Ley de Contrato de Trabajo.

Por el contrario, el sentido de la reglamentación de estas hipótesis es evitar que mediante un ejercicio abusivo de este derecho pueda éste convertirse en una herramienta para evadir responsabilidades laborales, por lo cual nos hallamos frente a una manifestación concreta de la prohibición genérica establecida ya por el Código Civil argentino en su artículo 1071: “La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Se considerará tal al que contraríe los fines que aquella tuvo en mira al reconocerlos o al que exceda los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres”.

Para estos casos se establece la responsabilidad solidaria del principal por incumplimientos laborales y previsionales del contratista, disponiéndose con carácter preventivo la carga de controlar el correcto cumplimiento de tales obligaciones por parte de éste.

La norma en cuestión presenta varios elementos importantes para el análisis al momento de determinar si se está o no en presencia de un caso de responsabilidad solidaria. Dada la severidad de las consecuencias jurídicas impuestas, se torna imprescindible efectuar un detallado análisis respecto de si se verifican los extremos requeridos por la norma para considerar la contratación encuadrada dentro de este régimen.

En primer lugar se menciona la cesión total o parcial del establecimiento habilitado a nombre del cedente.

Aquí es necesario remitirse a la definición de establecimiento dada por el artículo 6º LCT que se refiere a éste como “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones” (este concepto ha sido particularmente tomado en cuenta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos “Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina”<sup>4</sup> y “Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”<sup>5</sup>, a los cuales nos referiremos más adelante en este trabajo), por lo que se establece un criterio restrictivo respecto de los supuestos de contrataciones que han de entenderse subsumidas bajo esta regla desde el punto de vista del ámbito físico de su ejecución.

Por otra parte, al incluir la mención de la permanencia de la titularidad en cabeza de quien cede total o parcialmente, se diferencia claramente esta cesión del establecimiento, respecto de la cesión de contrato de trabajo contemplada en los artículos 225 y siguientes de la ley, puesto que se alude a aquellos casos en que se cede a un contratista la totalidad del establecimiento, o bien una parte de aquél, a los efectos de tercerizar uno o varios eslabones de un proceso productivo que continúa perteneciendo a quien cede su ejecución. Por el contrario, y como veremos más adelante, el artículo 225 LCT prevé los casos de transferencia de la titularidad del establecimiento.

Continuando con el análisis del texto del artículo, en éste se menciona la contratación o subcontratación –cual-

quiera sea el acto que le dé origen— de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

De ello se desprenden varios elementos importantes. En primer lugar se debe tener en cuenta que la norma habla de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, motivo por el cual no debe considerarse dentro del marco de la responsabilidad solidaria laboral cualquier tipo de contratación o subcontratación que realice la empresa usuaria, aunque las tareas se desarrollen dentro del ámbito físico de su establecimiento.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha refrendado en sus pronunciamientos el criterio expuesto en el párrafo precedente, manifestando que el análisis de los casos en que se estudia la extensión de la responsabilidad a un tercero respecto de la relación laboral, debe hacerse con un sentido marcadamente restrictivo, y que no basta con que las tareas contratadas sean necesarias o aun imprescindibles para la actividad de la empresa usuaria, sino que deben ser inherentes a ella lo cual denota un mandato de mayor rigor para el estudio de la solidaridad por créditos laborales por parte del más alto tribunal de nuestra República, el cual reviste el carácter de último intérprete de la Constitución Nacional.

Al hacer alusión a la prestación de los trabajos contratados dentro o fuera del ámbito del establecimiento del principal, se está previendo además del caso de cesión del establecimiento la hipótesis de una descentralización productiva en virtud de la cual una o varias etapas del proceso de producción se desarrolle fuera del establecimiento habilitado a nombre de la empresa usuaria. Para estos supuestos caben también los conceptos vertidos en los párrafos anteriores.

## La posición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

Como se ha venido adelantando, la Corte Suprema ha establecido al respecto un criterio restrictivo en cuanto a la evaluación de la procedencia de la extensión de responsabilidad en forma solidaria a un tercero ajeno a la relación laboral, con motivo de haber contratado o subcontratado determinadas prestaciones para el desarrollo de su actividad productiva.

Si bien este tipo de controversias escapan al ámbito jurisdiccional de la Corte en virtud de lo establecido por el artículo 14 de la ley 48, puede igualmente llegarse a la revisión por parte del alto tribunal por vía de alegación de arbitrariedad en la valoración de la prueba, tal como sucedió en el caso “Rodríguez c/ Compañía Embotelladora Argentina”, donde la Corte entra en el análisis del fondo de la cuestión basándose en la arbitrariedad en la valoración de la prueba efectuada por la Cámara, y la trascendencia de la cuestión tratada respecto de la economía nacional, por verse involucradas cuestiones directamente relacionadas con el comercio interno e internacional.

De este modo, la Corte ha sentado su doctrina legal en la materia, la cual no ha sido modificada hasta la fecha más allá de los cambios de composición experimentados en su seno. Por el contrario, y como veremos más adelante, dicha doctrina ha sido ratificada recientemente.

Del fallo “Rodríguez” se desprenden las siguientes definiciones:

- “Cuando un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución, no corresponde la aplicación del artículo 30 de la LCT”.
- “En los contratos de concesión, distribución y franquicia, la actividad normal del fabricante o concedente

excluye las etapas realizadas por el distribuidor o concesionario, por lo que no existe contratación de servicios en los términos del artículo 30 LCT”.

- “Las figuras delegativas previstas por el artículo 30 LCT son inherentes a la actividad real propia del establecimiento y no al objeto social”.
- “Para que nazca la solidaridad que establece el artículo 30 LCT es necesario que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal. Debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista”.
- “Las gravísimas consecuencias que derivan en la extensión de la responsabilidad patrimonial a terceros ajenos, en principio, a la reclamación sustancial que motiva la reclamación en autos, requiere la comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos establecidos por el artículo 30 de la LCT”.
- “Si la cuestión a decidir reviste significativa importancia para el desarrollo del comercio interno e internacional, suscitando cuestión federal trascendente, cabe a la Corte resolver el fondo del asunto y decidir si un contrato de las características del que ocasiona la controversia se encuentra subsumido en la norma del artículo 30 LCT”.

Si bien los supuestos de contratación que originan la revisión de la Corte son los de concesión, franquicia y distribución, en el fallo se establecen normas generales de interpretación para el artículo 30 de la ley, toda vez que se alude a servicios inherentes a la actividad normal y específica del establecimiento, unidad técnica de ejecución entre la empresa y el contratista, comprobación rigurosa de los presupuestos fácticos previstos, y preponderancia de la actividad real por sobre lo establecido respecto del objeto social de la sociedad que detente la titularidad de la empresa que contrata o subcontrata los servicios en cuestión.

En igual sentido se ha pronunciado la Corte en otros casos:

- “Sandoval c/ Compañía Embotelladora Argentina”: “La sola participación de una empresa en un proceso comercial que se desarrolla en diversas fases complementarias no admite colegir que se haya configurado una hipótesis de prestación por un tercero de una ‘actividad normal y específica del establecimiento’, porque ello es extender desmesuradamente el ámbito de aplicación del artículo 30 LCT, de un modo que su texto no consiente”.
- “Luna c/ Agencia Marítima Rigel y otros”<sup>6</sup>: “La protección de los derechos laborales no justifica que se pongan en tela de juicio otros derechos también garantizados constitucionalmente. Sobre tal base no procede una interpretación tan lata del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo que extienda desmesuradamente su ámbito de aplicación por la cesión de tareas que no hacen a la actividad normal y específica propia del establecimiento comercial explotado”.
- Como así también, “las directivas del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo no implican que todo empresario deba responder por las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quie-

nes establece contratos que hacen a la cadena de comercialización o producción de los bienes o servicios que elabore”.

- Y en lo que hace específicamente a la actividad petrolera, “Benítez c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra”<sup>7</sup>: “No se configura la situación prevista en el artículo 30 de la LCT, si los actores trabajaron para una empresa que suministraba el servicio de transporte de agua y cañerías a una petrolera, sin intervenir en las tareas de explotación de petróleo que ésta realizaba”.

Como se ha mencionado anteriormente, la Corte Suprema de la Nación constituye el órgano al cual está reservada la potestad de interpretar los preceptos emanados de la Constitución Nacional, y por ende de todas las normas legales derivadas de ésta. Cabe acotar sin embargo que existen en el ámbito de las distintas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo posiciones encontradas al momento de evaluar la procedencia de la referida extensión de responsabilidad.

Sin perjuicio de ello, el presidente de la Corte Suprema ha vuelto a sostener en un reciente fallo –“Fiorentino c/ Socialmed S.A.”<sup>8</sup>– los principios de la doctrina legal establecida en “Rodríguez”, “Luna”, “Sandoval” y “Benítez”.

Así, pronunció su voto en el sentido de sostener que no es suficiente que los bienes o servicios sean necesarios o coadyuvantes para la actividad que se desempeñe; que la tutela al trabajador no es absoluta, ya que ésta debe ser armonizada con otros bienes valores y principios como la propiedad, la seguridad jurídica y la libertad de ejercer una industria lícita; y agregó finalmente que no puede transformarse la excepción en regla derivando responsabilidades automáticas por la sola presencia de un contrato con terceros.

### Deber de contralor y eventual retención por créditos laborales y previsionales de contratistas (artículo 136 LCT)

Complementando el régimen previsto por los artículos 29 y 30 LCT, la Ley de Contrato de Trabajo establece en su artículo 136:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren

a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior”.

De esta manera, la ley persigue el propósito de reforzar la garantía de los créditos laborales, dotando a la empresa usuaria de la facultad de retener y depositar por su cuenta los importes correspondientes a obligaciones de naturaleza laboral o previsional, generados en cabeza de los trabajadores de empresas contratistas, descontando a estas últimas el monto equivalente del total de los pagos a realizar por razón de la contratación de las obras o servicios de que se trate.

Asimismo, esta potestad de la usuaria puede convertirse en obligación en el caso de que uno o varios trabajadores de la contratista exija a la misma este procedimiento.

Es necesario puntualizar que esta modalidad de retención no procede ante cualquier tipo de contratación o subcontratación, sino por el contrario sólo es viable en los casos taxativamente enumerados por el texto del artículo 136, es decir los supuestos previstos en los artículos 29 y 30 LCT, analizados con anterioridad.

## Responsabilidad de los grupos económicos

El artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere a empresas subordinadas o relacionadas, y a la posibilidad de extensión de responsabilidad entre ellas por créditos laborales:

“Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”.

En este artículo la ley contempla el caso de una relación de empleo donde la empresa empleadora se encuentra subordinada o relacionada con otra u otras empresas de manera tal que pueda inferirse la existencia de un “conjunto económico de carácter permanente” de acuerdo con la terminología empleada por el propio texto de la LCT.

En estos casos, cabe tener muy en cuenta el requisito adicional de carácter subjetivo que la ley exige para considerar una contratación comprendida dentro del régimen de responsabilidad solidaria, el cual consiste en haber mediado –alegación y prueba mediante– maniobras fraudulentas o conducción temeraria en el ámbito del grupo empresario, que vayan en desmedro de la garantía de los créditos surgidos a favor del trabajador con motivo de la relación laboral.

Por lo expuesto, cabe remarcar que no se trata en la especie de un supuesto de imputación de responsabilidad de corte objetivo, sino que por el contrario, quien pretenda hacer valer la referida condena solidaria deberá previamente alegar y probar la existencia del factor subjetivo de

atribución de responsabilidad consistente en la realización de maniobras fraudulentas y/o conducción temeraria que hayan tenido por resultado una disminución de las posibilidades del trabajador de hacer efectivos los créditos nacidos al amparo de la relación de trabajo que lo une con el grupo.

Un dato a tener en cuenta es la denominación utilizada por la ley en el artículo *sub examine* de “conjunto económico permanente”, la cual parece contrastar con el concepto de empresa del artículo 5º de la misma LCT, que alude a la “organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”. Sin perjuicio de referirse el artículo 31 a un conjunto económico, la norma debe interpretarse en forma armónica con el referido artículo 5º LCT, por lo que ha de entenderse prevista la posibilidad de extensión de responsabilidad entre empresas relacionadas o subordinadas que conformen un grupo empresario, aun no mediando finalidad lucrativa, pero siempre y cuando se verifique la existencia de maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

## Transferencia del contrato de trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo prevé en sus artículos 225 y siguientes todo lo referente a aquellos supuestos en los cuales un trabajador o grupo de trabajadores cambia de empleador por haber mediado cesión del personal, o bien la transferencia misma del establecimiento –permanente o transitoria– en que aquél desarrolla sus tareas.

De este modo, determina la ley en su artículo 225 que:

“En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven”.

La consecuencia jurídica de esta disposición legal es la de hacer pesar en cabeza del sucesor o adquirente de un establecimiento productivo, los eventuales pasivos laborales originados en la etapa previa a la transmisión de éste en virtud de las relaciones de trabajo allí establecidas con anterioridad al cambio de titularidad.

Complementando el sistema establecido por la ley para estos casos, el artículo 228 LCT determina la responsabilidad solidaria del transmitente y adquirente por créditos de esta naturaleza:

“El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afecten a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos”.

Las disposiciones de la LCT respecto de este tipo de transferencias de establecimientos, colisionan en algún punto con lo establecido por el régimen comercial de transferencia de fondos de comercio de la ley 11.867, el cual establece un procedimiento específico que incluye la publicación de edictos en forma previa a la transmisión, de manera de evitar la evasión de responsabilidades engendradas durante el período de titularidad de quien transmite la propiedad. Por otra parte, este procedimiento prevé un período durante el cual aquellos que tengan créditos insatisfechos de cualquier tipo –incluidos los laborales– deben hacer denuncia de éstos, pudiendo de este modo obstar a la realización de la transferencia del establecimiento, o pedir la retención de los importes reclamados por el escribano que intervenga en la operación.

De esta manera, no sólo se asegura la efectiva tutela de quienes revisten el carácter de acreedores del transmitente, impidiendo la transmisión en caso de no ser satisfechos los referidos créditos, sino que también se dota de un grado importante de certeza jurídica a quien adquiere en forma transitoria o permanente un establecimiento que ya ha sido explotado en el pasado, sobre cuál es el verdadero balance entre los activos y pasivos de los que deberá hacerse cargo.

Sin perjuicio del régimen de naturaleza comercial arriba descrito, y en virtud de lo normado por los artículos 225 y siguientes LCT, no podrá contarse con una precisión absoluta respecto de los eventuales pasivos laborales, dado que no resulta imprescindible para los titulares de créditos laborales realizar la oposición establecida por la ley 11.867.

Con el objeto de obtener mayor grado de certeza respecto de la situación real que se enfrentará al momento de hacerse cargo de una empresa en funcionamiento, suele ser práctica usual el realizar un análisis pormenorizado de su contexto mediante la auditoría de compra o *due diligence*.

## Responsabilidad solidaria de directores de sociedades comerciales

El régimen de sociedades comerciales –ley 19.550– es la norma que rige en nuestro país la existencia de este tipo de personas jurídicas, regulando su forma, requisitos de

constitución, autoridades, mecanismos de gobierno, liquidación y disolución de las sociedades, y en general todo aquello referido a su constitución, giro y extinción.

Como recaudo especial para prevenir que por vía de abuso del derecho pueda utilizarse la apariencia de una sociedad comercial con la única finalidad de evadir responsabilidades limitando la garantía patrimonial por las deudas de determinado negocio al capital afectado a ella, es que la ley 19.550 establece en su artículo 54 lo siguiente:

“...La actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extrasocietarios 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...”.

De este modo, la ley busca evitar que una sociedad comercial se convierta en un mero vehículo que permita la elusión de responsabilidad patrimonial, aprovechando el régimen de limitación de ésta establecido por el régimen societario, mediante la sanción consistente en la desestimación de su personalidad jurídica, o *disregard of legal entity*.

Pero nuevamente cabe hacer la aclaración relativa a que no se está en presencia de una responsabilidad objetiva, ni procede automáticamente la extensión de responsabilidad a los directivos de las sociedades por las deudas de éstas.

Por el contrario, y de acuerdo con lo preceptuado por el mismo artículo 54 LSC, deberá haber mediado intención fraudatoria manifestada en el encubrimiento de fines extrasocietarios, por lo cual es requisito ineludible que quien pretenda responsabilizar en forma ilimitada y solidaria a los socios o administradores de sociedades comerciales en el marco del artículo 54, alegue y pruebe la existencia de ese presupuesto subjetivo.

Esta tésis es la que se desprende de la doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en sendos pronunciamientos ha dicho:

“...No ha quedado acreditado que estemos en presencia de una sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley, que, prevaliéndose de dicha personalidad, afecta el orden público laboral o evade normas legales...”.

“...La personalidad diferenciada de la sociedad y sus socios y administradores constituye el eje sobre el que se asienta la normativa sobre sociedades anónimas y que ésta configura un régimen especial porque aquéllas constituyen una herramienta que el orden jurídico provee al comercio como uno de los relevantes motores de la economía...”<sup>9</sup>.

Como también que:

“...La sentencia apelada vulnera las garantías constitucionales relativas al derecho de propiedad y de defensa en juicio en tanto extiende al director de una sociedad anónima la condena dictada contra la empresa por obligaciones laborales, subvirtiendo las reglas sobre la carga probatoria aplicables en la materia...”<sup>10</sup>.

Cabe resaltar que de acuerdo con la interpretación que se desprende de los considerandos transcriptos, la Corte

Suprema determina un carácter eminentemente restrictivo para el análisis de aquellos casos en los que se intenta extender la responsabilidad por obligaciones de empresas en forma ilimitada y solidaria a los administradores o socios de las sociedades que las administran.

En apoyo de esta postura, la Corte en su actual composición se ha pronunciado en igual sentido en un reciente fallo, "Ventura, Guillermo Salvador c/ Organización de Remises Universal S.R.L. y otros"<sup>11</sup>, en ocasión del cual ha vuelto a sostener los conceptos referidos al criterio restrictivo, vertidos en los fallos "Palomeque" y "Carballo".

## Conclusión

Como hemos podido apreciar a lo largo del recorrido efectuado a través de las diferentes figuras jurídicas que persiguen dotar de mayor protección a los créditos laborales mediante la extensión de la responsabilidad por estas obligaciones a terceros ajenos en principio a la relación de trabajo, la regla del derecho civil "los contratos no pueden perjudicar a terceros", sufre en este terreno varias excepciones.

Es por esto que deben analizarse detenidamente las contrataciones realizadas dentro del giro normal de la actividad productiva, que puedan encuadrar dentro de los supuestos de extensión de responsabilidad solidaria contemplados por el ordenamiento jurídico vigente, teniendo en cuenta que entre la posición aséptica del derecho civil, y las posturas más radicales sobre la extensión automática, existe un gran cantidad de factores a tener en cuenta para limitar las posibilidades de progreso de los eventuales reclamos en este sentido.

De este modo, un buen análisis sobre cuál es la modalidad adecuada de contratación para cubrir las necesidades propias de la actividad y los ciclos productivos, cuáles son las formas que deben observarse para evitar las presunciones que no admiten prueba en contrario establecidas por el ordenamiento laboral, cuál es el control adecuado que

debe ejercerse sobre el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los contratistas, y cuáles son las defensas a esgrimir en los casos de planteos judiciales o extrajudiciales enderezados a la extensión de responsabilidad, son herramientas que pueden conjurar, o al menos limitar, las consecuencias jurídicas y económicas derivadas de este tipo de sanciones legales. ■

- 1 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI. 7/3/2007. "Rebrij, Romina A. c/ Banco Río de la Plata y otro".
- 2 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III. 30/11/2006. "Monti, Fernando c/ HSBC New York Life Seguros de Vida Argentina S.A.".
- 3 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X. 21/8/2003. "Latorre, Rodolfo J. c/ Ente Cooperador Cámara del Comercio Automotor".
- 4 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 15/4/2003. "Rodríguez Juan R. c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro".
- 5 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 18/6/1995. "Sandoval Daniel y otro c/ Compañía Embotelladora Argentina y otros".
- 6 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2/7/2003. "Luna Antonio R. c/ Agencia Marítima Rigel S.A. y otros".
- 7 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 16/3/1999. "Benítez Julio D. c/ Empresa Compañía Argentina de Petróleo S.A. y otra".
- 8 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 29/5/2007. "Fiorentino Roxana M. L. c/ Socialmed S.A. y otro".
- 9 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 3/4/2003. "Palomeque Aldo R. c/ Benemeth S.A y otro".
- 10 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 31/10/2002. "Carballo Atiliano c/ Kanmar S.A. (en disolución) y otro".
- 11 Corte Suprema de Justicia de la Nación. 26/2/2008. "Ventura, Guillermo Salvador c/ Organización de Remises Universal S.R.L. y otros".