
Acción de remoción del administrador.

Caso de “Remoción del gerente” con perspectiva de género.

Autora: **Mariángel Rodríguez Rosano***

RESUMEN

Cuando surgen conflictos societarios como consecuencia de un mal desempeño por parte de los administradores, manifestados en una gestión negligente, abusiva o violatoria de las normas, se pone en grave peligro la continuidad societaria. Suele suceder que estos conflictos societarios tienen en realidad un trasfondo sensible pues el fenómeno del parentesco está latente.

El presente trabajo intentará abordar fugazmente la vieja problemática de los conflictos societarios que tienen que ver con la remoción del administrador, con un enfoque actual a la luz de jurisprudencia novedosa. Se describirá el régimen normativo aplicable a la remoción del administrador con ‘perspectiva de género’, entendida como la metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres que participan en el ámbito societario, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio.

PALABRAS CLAVE:

Acción de remoción del administrador. Perspectiva de género. Empresas de familia. Conflicto societario.

SUMARIO

I.-Introducción II.- Acción de remoción. Conceptualización. Normativa aplicable. III.- Presupuestos para la acción de remoción. IV.- El problema del conflicto societario estructural y la perspectiva de género. V.- Conclusión. VI.- Referencias bibliográficas

*Abogada (UNC). Especialista en Derecho Procesal (UNC). Mestrando en Derecho Empresario (UBP). Profesora de Derecho Bancario (UES21). Profesora de Derecho Tributario (UES21). Agente del Poder Judicial de Córdoba.

I. INTRODUCCIÓN

La producción bibliográfica y la investigación jurídica local sobre género están enfocadas en temas convencionales como salud reproductiva, ley de cupo, seguridad social, políticas de cuidado y violencia de género. Sin embargo, se ha reflexionado exhaustivamente en los últimos tiempos respecto de lo que sucede dentro del derecho societario, especialmente en el caso de empresas familiares.

El normal funcionamiento de una sociedad, a través de la ejecución de las actividades tendientes a la realización del objeto social, supone un equilibrio entre los órganos de gobierno y administración. Cuando surgen conflictos societarios como consecuencia de un mal desempeño por parte de los administradores, manifestados en una gestión negligente, abusiva o violatoria de las normas, se pone en grave peligro la continuidad societaria. Suele suceder que estos conflictos societarios tienen en realidad un trasfondo sensible pues el fenómeno del parentesco está presente.

La visibilidad de la familia en sus negocios, la intención de transmitirlo a las siguientes generaciones y la capacidad de la empresa para enfatizar la figura de la familia pueden suponer incentivos importantes para la persecución de objetivos; pero el rol del administrador en una empresa familiar se asienta claramente en la autonomía, el control, la lealtad, la cohesión familiar, el honor, la armonía, el sentimiento de pertenencia, las relaciones de confianza, el orgullo, el respeto, etc.

En esta breve colaboración, caracterizaremos a la sociedad de familia, analizaremos la 'acción de remoción' y haremos hincapié en que los problemas de gestión, muchas veces son la punta del iceberg. Cuando el conflicto societario asume una naturaleza permanente por los vínculos íntimos de los sujetos involucrados, la ausencia de herramientas de salida en nuestro sistema legal conlleva una gravísima afectación de los derechos constitucionales.

Por ello, el presente trabajo intentará abordar fugazmente la vieja problemática de los conflictos societarios que tienen que ver con la remoción del administrador, con un enfoque actual. Se describirá el régimen normativo aplicable a la remoción del administrador con 'perspectiva de género', entendida como la metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres que participan en el ámbito societario, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio.

Mencionaremos, a modo ilustrativo, un fallo cordobés reciente donde la actora era ex esposa de quien se pretendía remover y la juez detalló en la sentencia las situaciones de violencia de género a la par de los incumplimientos de obligaciones funcionales del administrador; esa conjunción de elementos terminó constituyendo una justa causa de remoción.

II. ACCIÓN DE REMOCIÓN. CONCEPTUALIZACIÓN. NORMATIVA APLICABLE.

Un buen administrador domina las diversas áreas que componen a la gestión de una idea de negocio. Tiene la capacidad de analizar entornos y entender indicadores, sabe la gran importancia de tener el apoyo de otros miembros. Posee también capacidad de liderazgo así como capacidad de crear, innovar y desarrollar proyectos. La adaptabilidad es otra de las características principales que se suma a la capacidad estratégica.

Determinar e interpretar el contenido de la frase "buen hombre de negocios", a la luz de la realidad empresaria, especialmente de la sociedad de familia es fundamental. En efecto, para saber aplicar al caso concreto dicho contenido, debemos salir de la teoría doctrinaria mirando la realidad empresaria.

Uno de los típicos conflictos societarios se produce ante la necesidad de quitar al administrador societario de su posición cuando flaquea en el rol antes descrito. La inexistencia de una regulación autónoma y general de la acción de remoción, suele tornar dificultoso su estudio y tiene como base breves de diversa índole.

Carlos Suárez Anzorena (1992) explicaba claramente que un conflicto societario se da toda cuando entre la persona jurídica sociedad y otra u otras personas sujetas a su particularizado orden jurídico, existe un estado de litigio originado por la promoción en sede judicial de una acción social que, previo trámite sumario, se termina resolviendo con aplicación prioritaria de dicho orden jurídico. Destacaba el autor que, en caso de ser acogida tal acción, se motiva seguramente una decisión extrasocial con efectos directos e inmediatos respecto de todos quienes se encuentran sujetos al mismo, hayan o no participado del litigio.

La remoción entonces es una forma de hacer cesar en las funciones al administrador, en el caso de que hubiese incurrido en un incumplimiento grave de aquellas. La decisión se toma por asamblea de socios¹, en cualquier tiempo y sin invocación de causa²; no existiendo acuerdo, puede solicitarse judicialmente³.

Expresa el art. 129 de la Ley General de Sociedades (LGS) lo siguiente:

“El administrador, socio o no, aun designado en el contrato social, puede ser removido por decisión de mayoría en cualquier tiempo sin invocación de causa, salvo pacto en contrario. Cuando el contrato requiera justa causa, conservará su cargo hasta la sentencia judicial, si negare la existencia de aquella, salvo su separación provisional por aplicación de la Sección XIV del Capítulo I. Cualquier socio puede reclamarla judicialmente con invocación de justa causa. Los socios disconformes con la remoción del administrador cuyo nombramiento fue condición expresa de la constitución de la sociedad, tienen derecho de receso.”

El contenido del art. 129 de la LGS se aparta de la normativa civil anteriormente vigente (arts. 1681 a 1686 y 1688, Cód. Civil). Para Zaldívar (1980), la reforma dio flexibilidad al órgano de administración, modernizando la estructura de la sociedad colectiva. En cambio, Otaegui (1979) ha dicho que la norma arriesga demasiado la estabilidad de una administración en donde el socio está gravemente comprometido por su responsabilidad solidaria y su eventual quiebra; no hay defensa frente a la decisión mayoritaria que excluye de la administración a la persona cuya presencia en ella era la base de la celebración del contrato social y, si bien puede pactarse en contrario, se convierte en excepcional lo que es natural, imponiendo dificultades interpretativas.

Gráficamente podemos distinguir, en función del art. 129 LGS, supuestos de remoción:

Administrador socio designado en el contrato social.	Administrador no socio designado en el contrato social.	Administrador socio designado fuera del contrato.	Administrador no socio designado fuera del contrato.	Administrador, socio o no, designado en el contrato social que exige justa causa para su remoción.
Puede ser removido por decisión de la mayoría en cualquier tiempo, sin invocación de causa (salvo pacto en contrario)	Puede ser removido por decisión de una mayoría en cualquier tiempo, sin invocación de causa (salvo pacto en contrario), pero aquí adquiere vigor la relación de dependencia que lo une a la sociedad, otorgándole derecho a reclamar las indemnizaciones que le correspondan.	Puede ser removido por decisión de la mayoría sin necesidad de invocar ni probar justa causa, pero no le cabe el derecho a retirarse de la sociedad con motivo de esta determinación, a menos que el contrato constitutivo lo haya previsto como causal de resolución parcial.	Como empleado de la sociedad, su remoción equivale al despido cuya consecuencia dependerá de si ha habido o no justa causa para ello.	Es el caso contemplado en el art. 129, párr. 2º LGS

Tabla N°1: ‘SUPUESTOS DE REMOCIÓN’. Elaboración propia.

¹ En cuanto a mayorías, si los socios nada disponen, se aplicará el artículo 160 de la Ley N° 19.550 (Ley General de Sociedades). En su última parte refiere a que la decisión se adoptará por mayoría del capital. Es importante destacar que, aun cuando la designación del administrador forme parte de la cláusula o artículo respectivo del instrumento constitutivo, su revocación no implica una reforma de aquel. Halperín (1972, 168), cuya posición ha sido acogida favorablemente por el fallo de la CNCom. Sala F “Priesca, Orlando Obdulio Oscar s/sucesión c/Topos SRL s/medida precautoria”, Sentencia del 10/10/2013 - Cita digital EOLJU170507A, donde se explica: “Aun cuando el nombramiento del gerente figura formalmente en los estatutos, no es parte de ellos en un sentido jurídico material, puesto que no se encuentra entre las normas a la que la ley atribuye ese carácter o que se destinan a regir de un modo permanente la vida de la sociedad; de ahí que la designación y la revocación no sean más que meros acuerdos sociales”.

² La exigencia de justa causa puede ser establecida por contrato social.

³ En el caso de no existir acuerdo de socios y frente a una remoción que es resistida por el administrador en cuestión, se debe meritarse el acaecimiento o no de una “justa causa”, entendida como el severo incumplimiento de los deberes a su cargo.

Como el instituto de la remoción no se encuentra regulado orgánicamente, debemos seguir normas aisladas (*vgr.* arts. 157, quinto párrafo, LGS, 114, 129, 241, 265 y concordantes de la LGS). El artículo 157, in fine, LGS dispone:

“No puede limitarse la revocabilidad, excepto cuando la designación fuere condición expresa de la constitución de la sociedad. En este caso se aplicará el artículo 129, segunda parte, y los socios disconformes tendrán derecho de receso”.

Esta norma establece el principio general de la ‘libre revocabilidad’, es decir, el derecho de la sociedad a adoptar la decisión de revocar sin causa el mandato de los administradores por decisión de la mayoría del capital presente en la asamblea o partícipe en el acuerdo.

A partir de la lectura del artículo vemos que el ‘acto de remoción’ de un gerente de una sociedad de responsabilidad limitada es un acto unilateral de la sociedad y el gerente, aunque tenga derecho de intervenir y oponerse a la votación, no puede oponerse a la revocación de su designación con fundamento en la inexistencia de la causa grave o suficiente para ello, ya que permitirlo importaría desnaturalizar el sistema de revocación ad nutum, sin perjuicio del eventual derecho a reclamar el resarcimiento del daño ocasionado en caso de que pudiera acreditarse la inexistencia de causa que justifique la revocación.

El fundamento del principio de la libre remoción del gerente, tomada por decisión de la mayoría de socios, se encuentra en la confianza que debe merecer el administrador y en la protección de los intereses de la sociedad. Es decir, ante la pérdida la seguridad en el administrador, la sociedad (cuya voluntad se expresa a través de su órgano de gobierno) tiene derecho a sacarlo del cargo.

La ley faculta a los socios a establecer -excepcionalmente- una restricción al principio general de la libre revocabilidad. Así aparece la necesidad de justa causa. Esto es para remover al gerente del cargo en el que haya sido designado como condición expresa de la constitución de la sociedad. Podemos enlistar supuestos de ‘justa causa’ de remoción. Estos, a su vez, revisten aristas que exceden el punto de vista societario, como veremos en el apartado próximo.

- a) Inconducta, abuso de facultades y deslealtad.
- b) Ilegítimo accionar motivado por diversas conductas irregulares.
- c) Auxiliar contable y desviación de fondos.
- d) Falta de contabilidad legal.
- e) Omisión distribución de utilidades y contabilidad atrasada.
- d) culpa grave.
- e) pérdida importante de bienes sociales.
- f) desaparición de valores que conformaban el activo de la sociedad.

III. PRESUPUESTOS PARA LA ACCIÓN DE REMOCIÓN

Recalamos que los arts. 157, quinto párrafo, LGS, 114, 129, 241, 265 y concordantes de la LGS deben analizarse bajo el parámetro del art. 59 de la LGS., según el cual los administradores y representantes del ente social (sin distinguir entre socios o no), deben obrar con la lealtad y diligencia de un buen hombre de negocios. El concepto ya atenta con la equidad de género desde el androcentrismo en el lenguaje jurídico.

⁴ Son algunos ejemplos: ACNUR “Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género”; RAADH “Manual Pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista”; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación “Guía para una comunicación con perspectiva de género”; Honorable Cámara de Diputados de la Nación “Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN”

Diversos documentos jurídicos y políticos, internacionales y nacionales han comenzado a fijar la obligación de erradicar el sexismo en el lenguaje o haciendo recomendaciones en tal sentido⁴. Más allá de la importancia de aquellos estudios, y sin engarzarnos en este aspecto por la brevedad de las líneas, cabe afirmar que el standard del “buen hombre de negocios” equipara el accionar del administrador con el de un comerciante experto (Roitman, 2006).

La exigencia de lealtad se encuentra emparentada con los deberes de fidelidad y el actuar con buena fe, propios del mandato y de todos los casos de representación de intereses ajenos. A su vez, debe tenerse en cuenta que las obligaciones nacidas del cargo son “de medio”, e implican el cumplimiento de las cargas legales impuestas a su función, de manera puntual y diligente (vgr. convocar a asambleas para aprobación de balances, llevar libros, posibilitar el ejercicio del derecho de información de los socios, actualización del registro laboral, pago de obligaciones fiscales, inscripciones en el registro público, etc.), de modo tal que –a su vez– posibilite que la persona jurídica conducida cumpla con los deberes reglados en el ordenamiento.

El cumplimiento o no de estas obligaciones, es pasible de un análisis objetivo, pues se ejecutan o se omiten⁵. Si nos encontramos con actos que extralimitan la competencia del órgano de administración, dichos actos realizados por el administrador, justificarían su remoción.

Luego de examinar el comportamiento del administrador y entrando en la cuestión procesal, diremos que la acción que prevé el art. 129 LGS, más que una acción individual es una ‘acción social’ en defensa de la sociedad frente a la actitud negativa de los otros socios o del socio administrador, por lo cual la acción debe dirigirse contra los demás socios o contra los administradores cuya remoción se pide.⁶

En cuanto a la legitimación activa para plantear la acción de remoción, por aplicación del art. 129 LGS, diremos que cualquier socio puede demandar individualmente la remoción del administrador.⁷ Sobre la legitimación pasiva, es claro que la acción de remoción se debe promover en contra de la sociedad y del administrador que se pretende apartar.

En función del art. 157 y 256 LGS, para la acción de remoción se exige el agotamiento de la vía intra societaria como requisito previo a la instancia judicial. Ello supone la convocatoria de una asamblea y el fracaso de la misma, por no lograr el quórum para su celebración o por no haberse aprobado la moción, atento la trascendencia que tal decisión tiene en la vida de la sociedad.

Debemos destacar en este apartado que existe la posibilidad de solicitar como cautelar la intervención judicial.⁸ Reviste el carácter accesorio de la acción de remoción y tiene por finalidad evitar que durante el transcurso del proceso judicial, los actos efectuados por el administrador en contra de quien se dirige la acción de remoción produzcan un daño grave al ente social. La legitimación activa a los fines de solicitar la intervención judicial es la misma legitimación exigida por la ley societaria a los fines de solicitar la acción de remoción, ello deriva del carácter accesorio.

La condición de socio exigida para solicitar la intervención judicial se acredita mediante la exhibición del contrato social o de la copia inscrita en el Registro Público, excepto respecto de las sociedades anónimas, en las cuales la titularidad accionaria surge de libro de registro de acciones. En este caso, deberá acreditarse tal carácter mediante la exhibición del libro de registro de acciones, lo que podría en su caso ser solicitado mediante una medida preparatoria. La ley no ha impuesto a los socios el deber de contar con un mínimo de participación societaria –como lo ha hecho respecto del ejercicio de otros derechos (vgr. arts. 236

⁵ A los fines de analizar la existencia (o ausencia) de justa causa de remoción, es necesario tener en cuenta que existen actos que extralimitan la competencia del órgano de administración, tales como la aprobación de los estados contables, la distribución de beneficios, actos de enajenación de bienes que no se encuentren comprendidos en el objeto social. (Roitman, 2006). Hablamos así de cuestiones que requieren la decisión del órgano de gobierno.

⁶ Cfr. CNCom., Sala B, 23/03/79, Errepar, II, Sociedades, 025.003.001, 181.

⁷ No es necesario acreditar la inscripción en el Registro Público del convenio de adquisición de cuotas sociales, para ostentar la legitimación de socio (Nissen, 2017, p.167)

⁸ En el ámbito del derecho societario, las medidas cautelares tienen una función asegurativa en orden al probable resultado de un proceso en el cual se acciona en virtud de algún derecho reconocido en la legislación societaria.

y 275, LGS)–, a los fines de poder solicitar la intervención judicial del órgano de administración. No obstante, si la intervención judicial es solicitada por un socio comanditario en las sociedades en comandita por acciones, debe contar con el mismo porcentaje exigido para el ejercicio de la acción de remoción, es decir, el cinco por ciento del capital social.⁹

Con carácter previo a la solicitud de intervención judicial, debe acreditarse la correspondiente intimación al órgano de administración, de fiscalización, de fiscalización externo y solicitud de convocatoria a asamblea de socios a los fines de tratar el tema conflictivo.

Conviene dejar en claro que la promoción de la acción de remoción no resulta necesaria cuando la intervención judicial se solicita invocando la acefalía del órgano de administración, dado que en este caso no se cuestiona la conducta de los administradores sino el riesgo o la gravedad que produce la ausencia de administradores dentro de la sociedad. Asimismo, tampoco resulta necesaria la promoción de la acción de remoción cuando la misma es solicitada por la autoridad de contralor en uso de sus facultades.

IV. EL PROBLEMA DEL CONFLICTO SOCIETARIO ESTRUCTURAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Retomamos aquí el planteo introductorio. Hemos conceptualizado la acción de remoción y, entre los presupuestos para que sea viable, mencionamos actitudes contrarias a lo que el estándar del buen hombre de negocios o buena mujer de negocios –agregamos- le exige a toda persona que ejerce un rol de administración. Los caracteres que requiere tal actividad tienen otro tinte en las sociedades de familia.

No existe un concepto unívoco de empresa familiar. La definición más amplia contempla aquella en la cual los miembros de una misma familia poseen la participación accionaria mayoritaria y ejercen la dirección de una manera continua. Las sociedades con estas características abarcan un altísimo porcentaje del mundo societario y comercial, ya sea a nivel nacional como mundial.

Su popularidad obedece, entre otras razones, a ciertas ventajas¹⁰ que sus socios disfrutaban, sobre todo en los tiempos de su constitución (y cuando no hay sucesiones generacionales), por la cercanía entre la cabeza y los socios en razón del vínculo familiar. También por la informalidad en la gestión, lo cual suele reflejarse en la falta de documentación respaldatoria o libros societarios llevados de manera incompleta. Estas mismas ventajas pueden traducirse en desavenencias, hechos discriminatorios y violencia por motivos de género, no como actos aislados, sino como manifestaciones sistemáticas.

El tema de la remoción, por su lado, es interesante de estudiar caso por caso, a través de la jurisprudencia que demuestra que hay conflictos societarios de tipo estructural. Es un problema grave que se advierte con más frecuencia en los últimos tiempos.

En los juzgados con competencia societaria se observa que cuando las relaciones societarias han devenido en estructuralmente conflictivas y la *affectio* ha desaparecido por completo, la sustentabilidad de la empresa no encuentra otra solución efectiva que el 'divorcio' de los socios; pero es el propio conflicto el que impide que la separación sea consensuada.

Los jueces suelen llamar a audiencias conciliatorias constantemente conforme el artículo correspondiente a cada código de rito local –según el trámite lo permita–, con algunos resultados de éxito. A veces se intenta el reenvío a mediación. Sin embargo, creemos que es función esencial del juzgador tratar de concertar las posiciones de las partes que participan del juicio societario contencioso, intentando evitar perjuicios innecesarios. Máxime cuando de las propias argumentaciones de las partes puede extraerse una fórmula que

⁹ A los fines de poder solicitar la intervención judicial, resulta necesario que el socio se encuentre al día con la integración de sus acciones, dado que la mora en la integración impide el ejercicio de los derechos inherentes a las mismas y toda vez que la intervención judicial cautela la acción de remoción.

¹⁰ Señalamos algunas: el compromiso y lealtad familiar con la empresa, flexibilidad en el trabajo y en el modo de manejar el dinero, rapidez en la toma de decisiones.

satisfaga equitativamente sus intereses. Ello se puede lograr sin violar la ley y más aún dentro del mandato de ésta, pues del propio Preámbulo de la Constitución Nacional nos habla de ‘afianzar la justicia’.¹¹

A diferencia de lo que ocurre en el régimen legal del matrimonio que se activa por rupturas, ante la falta de mecanismos estatutarios o acuerdo de los socios para dar fin al conflicto crónico, nuestro derecho se ha mostrado ineficaz. Dado que el fenómeno de la sociedad cerrada es en la enorme generalidad de los casos el vehículo jurídico de la empresa familiar o de amigos, el conflicto societario acarrea normalmente no solo la destrucción empresarial, sino también la ruptura definitiva de los vínculos familiares y afectivos de sus socios. Puede ocurrir a la inversa también: la ruptura del vínculo personal ocurre primero, se exhibe en lo psicológico y emocional, e impacta en la sociedad.¹²

En este punto, cabe mencionar un reciente caso de la ciudad de Córdoba¹³ tramitado ante el juzgado de 1° Instancia de 3° Nominación en lo Civil y Comercial (Concursos y Sociedades n°3) en el que a más de la *affectio societatis* derivada de la titularidad de participaciones de capital en la misma persona jurídica, la jueza se encontró con que las partes en conflicto tenían una historia personal que debía valorarse: 17 años de convivencia (7 de matrimonio) y dos hijas en común. El vínculo conyugal se había resquebrajado tras una serie de desuniones, que derivaron en la prohibición recíproca de presencia en el domicilio o residencia, lugar de trabajo, estudios, esparcimiento u otros lugares frecuentados, así como de todo tipo de comunicación –incluso informática o por interpósita persona-. A más de ello, se le había proporcionado un botón antipánico a la actora.

La magistrada entendió que la temática excedía el desacuerdo o incumplimiento de las cargas y deberes sociales, y requería un análisis oficioso con perspectiva de género. ¿Qué implica esa labor del juez? Se ha dicho que importa la observancia de un deber convencional y constitucional que implica – de parte de todos los operadores judiciales- un rol activo en la permanente tarea de reconocer y visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del género y las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación, tanto en la interpretación de las normas como en la valoración de la prueba.¹⁴

Lo que se intenta, de esta manera, es remediar, en cada caso concreto, situaciones de asimetría de poder en base al género.¹⁵ La magistrada, en el fallo que comentamos enumeró diversas normas nacionales e internacionales que imponen la aplicación de la perspectiva de género como categoría de análisis de la función judicial. Destacamos las siguientes:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - “Convención de Belem do Pará” (aprobada por ley 24.632),
- Ley 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” (reglamentada mediante el decreto 1011/2010).

¹¹ Cada vez más, en distintos fueros, bajo el aval normativo y con la convicción de la utilidad, muchos jueces utilizan las audiencias de conciliación para intentar acercar a las partes. Lo que también es cierto es que son pocos los que se han entrenado o poseen conocimientos para hacerlo. Deben cuidarse de no ejercer un mecanismo de presión.

¹² El Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) trata la acción de prevención en sus artículos 1710 y siguientes. Según sea el conflicto, ese mecanismo puede ser efectivo para dar solución al problema del conflicto societario en las sociedades cerradas. Se trata de un mecanismo autónomo que se deriva de la buena fe y la equidad que brinda enormes facultades del juez ante todo abuso del derecho del gobierno mayoritario (art. 10, tercer párrafo, CCCN).

¹³ Cfr. Juzgado CC 3a-Con. Soc. 3-sec. Córdoba ‘T., M. G. c/ C. S.R.L. y Otro – Societario Contencioso - Remoción de Administrador’. Sentencia N° 235 del 23/09/2022. Disponible en: <https://www.justiciacordoba.gob.ar/consultafallosnet/>

¹⁴ Cfr. TSJ Córdoba, “A., M. B. C/ G., H. R. – Ordinario – Otros – Recurso de Casación. Sentencia del 19/11/2021.

¹⁵ En palabras del Máximo Tribunal Cordobés, “Juzgar con perspectiva de género importa una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en cada caso concreto, situaciones de asimetría de poder en base al género. Implica el necesario reconocimiento de una situación de desigualdad, resultado de una construcción sociocultural que reclama de todos los poderes del Estado y, en general, de todos los actores sociales, acciones positivas dirigidas a restablecer la paridad.” (Cfr. TSJ Córdoba, “R. R., P. O.- D., M. A.- Divorcio Vincular - No Contencioso - Recurso Directo” Auto 164 del 22/9/2020).

La magistrada se concentró en esta última norma, que indica en el art. 5, inc.4, que la violencia de tipo económico o patrimonial, es aquella dirigida a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Consideró varios elementos a saber: denuncias de violencia familiar por parte de la actora en contra del gerente, así como denuncias en la comisión de delitos del tipo económico, la tramitación de un juicio de divorcio vincular contencioso, la prohibición de contacto entre actora y codemandado en todos los lugares frecuentados (entre ellos, el lugar de trabajo). Ante tales hechos, quedó probado que el sujeto accionado siguió al frente de la administración societaria que compartía con su ex mujer, mientras aquélla había sido apartada de hecho, sin registro de que se le hayan liquidado los dividendos que le correspondían como socia.

Sintéticamente los hechos que la juez tuvo en cuenta para hacer lugar a la demanda de remoción, son los siguientes:

- Exclusión de la actora de la empresa, pues no podía ejercer sus derechos y obligaciones, sufriendo restricción al acceso y control de los recursos económicos que otrora fueran del matrimonio, en virtud de las participaciones sociales que ambos ostentaban.
- Inconductas del demandado (trato discriminatorio hacia su ex mujer, por su condición de tal, prohibición a la mujer de conocer la real situación patrimonial de la sociedad y adoptar decisiones vinculadas con la misma, indicios de una enajenación inmobiliaria irregular, omisión de distribuir utilidades, etc.).
- Permanencia de la mujer en el hogar, al cuidado de las hijas, sin posibilidad de ingreso a la sede social, sin poder ejercer sus facultades de información. Nula posibilidad de contralor societario o cobro de dividendos.
- No contestación de la demanda por parte del requerido de remoción y actitud obstructiva de éste a la labor de los veedores designados.

Creemos, siguiendo a Levinsonas (2023) que en todo conflicto societario donde se manifiesten situaciones de vulnerabilidad como la relatada, cabe hacer una reflexión sobre el contexto en el que se desarrollan los hechos, la correcta valoración de la prueba (inversión de la carga probatoria) y la necesaria aplicación de la regulación nacional e internacional que brega por la paridad de género. Entonces, a la hora de abordar un conflicto societario, revisados los aspectos de forma que analizamos, y entrando luego al fondo, hay que determinar si existe o no un trato diferenciado o una discriminación en razón del género. Corresponde a todos los operadores jurídicos realizar ese test de posible desigualdad.

V. CONCLUSIÓN

La perspectiva de género es imprescindible en todos los procesos judiciales, cualquiera sea el fuero o la competencia en los que tramiten.

A lo largo de estas líneas vimos que la remoción es una forma de cesación de las funciones de administrador societario, ante el grave incumplimiento de sus funciones como tal. Las justas causas pueden estar relacionadas con la persona del socio, su conducta o aportes, y el común denominador es el grave incumplimiento de las obligaciones como socio. En el estudio de los hechos, puede que haya situaciones de desigualdad con respecto a las mujeres. Repensar el tipo de pericia idónea para una mejor visualización del contexto de la empresa familiar, implica salirse del canon clásico, innovar y complementar los enfoques civilistas.

Corresponde reflexionar cómo el conjunto de fortalezas que posee el administrador de una empresa familiar (identificar, aceptar y resolver los problemas con una gran eficacia, flexibilidad y competitividad) también se transforma en las mayores debilidades. Se evidencian esfuerzos judiciales, extrajudiciales e incluso emocionales para lograr reestablecer el orden societario.

La incorporación de la perspectiva de género se vuelve un mandato para la efectividad del derecho a la igualdad que establecen los instrumentos del derecho internacional de derechos humanos, como así también una variable esencial para garantizar el acceso a la justicia y remediar situaciones asimétricas de poder en el ámbito societario.

Creemos que todo juzgador debe realizar un esfuerzo para evitar situaciones que se vislumbren como discriminatorias. En el caso relatado y en la práctica societaria general, se observa que las mujeres quedan al margen de los negocios en las empresas familiares y eso requiere una reparación. Concretamente, el fallo comentado nos permite pensar que detrás de los actos procesales que se encadenan en el proceso judicial (en el caso, para conseguir la remoción de un administrador), supuran situaciones de vulnerabilidad (por ejemplo, el impedimento de compartir un ámbito común entre ex esposos -debido a las situaciones de violencia ventiladas en otras Sedes Judiciales-, fue bien valorado por el tribunal). Siempre hay que atender a las particularidades del conflicto y tener en cuenta que si hay violencia de género la normativa a aplicar es de orden público (vgr. intervención del Ministerio Público Fiscal, actuación oficiosa de los jueces).

La perspectiva de género aplicada al derecho societario no impone decidir en todos los casos en favor de la socia mujer, sino impedir que sus derechos se vean afectados por el solo hecho de serlo. Por el momento, se propone lograr una mayor transversalización de la práctica judicial con perspectiva de género que aporte a los operadores jurídicos del ámbito societario elementos para la deconstrucción tan requerida. Ello será de utilidad, para los abogados que elaboran las acciones y defensas de sus clientes y para las/los juezas/jueces que deben sentenciar con base en una correcta interpretación de los hechos de la litis y de valoración de la prueba tanto directa como indiciaria.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro Águila-Real, J (1996). Conflictos intrasocietarios (Los justos motivos como causa legal no escrita de exclusión y separación de un socio en la sociedad de responsabilidad limitada), Revista de Derecho Mercantil, Madrid, N° 222 (octubre-diciembre)

Bengochea Bartolomé, M. (2011). El lenguaje jurídico no sexista, principio Fundamental del lenguaje jurídico modernizado del siglo XXI. Anuario Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá IV

Burghini, Leopoldo O. (2020). Revocación y Remoción del Administrador de las Sociedades por Acciones Simplificadas. Doctrina Societaria y Concursal; No. 389.

Cámara, H. (1985). Estudios relacionados con las Leyes 19.550 y 22.903. Depalma.

Couso, J.C. (1983). Intervención y administración judicial. Plus Ultra.

Escuti, I.A. (2006). Sociedades. Astrea.

González, A. (2000) La pretensión de remoción del administrador social como presupuesto de la intervención cautelar frente a la mediación obligatoria. Aspectos constitucionales (Contribución al estudio de su problemática). Revista Jurídica Argentina La Ley, B, 1301-1311.

Halperín, I. (1972). Sociedades de responsabilidad limitada. Ed. Depalma.

Nissen, R. (2010). Ley de sociedades comerciales comentada, anotada y concordada. Depalma.

Nissen, R. (2017). Ley de Sociedades Comerciales Comentada. Thomson Reuters, La Ley, Tomo II.

Levinsonas, A. B (2023). Juzgar con perspectiva de género y el rol de la judicatura comercial en Argentina, LLAR/DOC/ 1531.

Lorenzetti, R.L. (2000). Tratado de los Contratos, Ed. Rubinzal – Culzoni, T. II.

Otaegui, J. C. (1979). Administración Societaria, Ed. Ábaco.

Roitman, H., Aguirre, H. A. y Chiavassa, E. N. (2009). Manual de Sociedades Comerciales. La Ley.

Roitman, H. (2006) Ley de Sociedades Comerciales comentada y anotada, T.I, Ed. La Ley.

Suárez Anzorena, C. (1992). La noción de conflicto societario, en Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y V Congreso de Derecho Societario, Derecho Societario y de la Empresa, Advocatus, Córdoba, t. II.

Verón, A. (2012). Tratado de las Sociedades Comerciales y otros entes asociativos. - 1a ed. - La Ley.

Zaldívar E. y otros (1975). Cuadernos de derecho societario, t. II, Abeledo-Perrot.

Zellweger, T. M., Nason, R. S., Nordqvist, M. y Brush, C. G. (2013). Why do family firms strive for non-financial goals? An Organizational Identity Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37.