

## Contrato De Trabajo Despido Por Falta De Trabajo O Fuerza Mayor Requisitos Extension De Responsabilidad Solidaridad Administradores

### JURISPRUDENCIA

### CONTRATO DE TRABAJO. Despido. Por falta de trabajo o fuerza

mayor. Requisitos. Extensión de responsabilidad. Solidaridad. Administradores Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por el trabajador, atento a que la empleadora no logró acreditar los requisitos excepcionales que habiliten la figura del despido por falta de trabajo o fuerza mayor (art. 247 LCT). Para decir así, se explicó que figura representaba una excepción al principio general de responsabilidad empresarial y requería para su procedencia el cumplimiento estricto de los requisitos legales.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de octubre de 2016, para dictar sentencia en estos autos caratulados ?Cueva Diego Oscar c/ Casanuova S.A. y otro s/ Despido?, se procede a votar en el siguiente orden: LA DOCTORA ESTELA MILAGROS FERREIRÓS DIJO: I.- A fs.6/14 se presenta el actor e inicia demanda contra Casanuova S.A. y Raúl Bran, en procura del cobro de unas sumas a las que se considera acreedora con fundamento en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. Señala que ingresó a laborar el 8 de junio de 2005. Explica las características y condiciones en que se desarrolló el hasta que se produjo la denuncia del mismo. Denuncia irregularidades registrales tanto en la fecha de ingreso, como en la categoría detentada (gerente de personal). Reclama diferencias salariales e indemnizatorias, multas y demás rubros establecidos en la normativa vigente. A fs.152/155 Casanuova S.A. contesta demanda niega todos y cada uno de los hechos invocados en la demanda, salvo los expresamente reconocidos. La sentencia de primera instancia obra a fs.445/452, en la cual el ?a-quo?, luego de analizar los elementos de juicio obrantes en la causa, decide en sentido favorable a las principales pretensiones de la actora. Los recursos que analizaré llegan interpuestos por la parte demandada (fs.453/364), actora (fs.466) y por el perito contador (fs. 477) quien cuestiona la regulación de sus honorarios. II- Se agravia la presentante, y aduce que se encuentra acreditada la causal prevista en el art. 247 de la L.C.T., y que agrega que fue extrema la gravedad de la crisis generalizada que se ha vivenciado y la causa de la disolución del vínculo. A mi juicio en el fallo se han analizado adecuadamente todos los elementos fácticos y jurídicos de la causa, y no veo en el escrito de recurso datos o argumentos que resulten eficaces para revertir sus conclusiones. Respecto del tema que nos convoca, he tenido ocasión de referirme al mismo en diversas publicaciones señalando que se trata de una causal rescisoria expresamente contemplada por la legislación argentina, imponiendo un instituto de difícil comprensión, habida cuenta que se encuentra en el artículo 247 de la LCT, una excepción al principio general de responsabilidad empresarial, y de indemnidad, consideración no menor si se tiene en cuenta la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo. Lo expuesto, ha de incidir no sólo en la presencia de la norma en el plexo normativo, sino especialmente en la interpretación que merece y en los alcances que a la misma se le deben dar. Dicha excepción legal, encuentra justificación en una de las subfunciones del Derecho del Trabajo, tal como es la modalización social que el mismo impone, teniendo en cuenta la dinámica constante de las relaciones laborales individuales. De tal manera, bueno es recordar que no nos encontramos frente a factores que justifiquen un incumplimiento de responsabilidad, ni a una aplicación especial de la teoría de la imprevisión. Tanto la fuerza mayor como la falta de trabajo, funcionando como excepciones impuestas legalmente en un contrato asimétrico, como el contrato de trabajo, aparecen entonces como plataformas de ilicitud extintiva, sancionadas de manera diminuida y diversa por la ley, dejando de lado, dos principios centrales, como son el de ajenidad y el de riesgo empresario. La razón de ser de esta atenuación sancionatoria dispuesta por el legislador, no tiene, a mi modo de ver, relación con situaciones subjetivas de existencia excesiva de contratos de trabajo o salarios o indemnizaciones. Tengo para mí, que el apartamiento de principios tan claros a nuestra disciplina encuentra asiento en la imposibilidad, objetiva, imprevisible, inevitable, extensa, ajena, etc, que está dada por el cumplimiento total de las prestaciones a cargo del principal, con lo que aparece como solución equitativa la eliminación de algunas de ellas, a través de una atenuación cuantitativa del despido, para así, lograr el cumplimiento de las otras. La empresa es como un árbol en el que anidan los contratos de trabajo; la necesaria preservación del árbol es lo que conduce a esa licencia legislativa de rebaja sancionatoria en la que algunos despidos conducen a la extinción de algunos contratos de trabajo, permitiendo la subsistencia de muchos otros. Claro está, que tal excepcionalidad, requiere gran severidad en la apreciación de los hechos y en la interpretación de la ley y la inevitabilidad, actualidad, imposibilidad, perdurabilidad de la falta de trabajo, y el mantenimiento del orden de los despidos, resultan requisitos de cumplimiento insoslayable y prístino. A ello debe agregarse, el hecho de que cuando un empleador se acoge a una norma de excepción como es la que examinamos, debe haber cumplido previamente con la totalidad de los requisitos exigidos por ella; haberse comportado como un buen ?hombre de negocios?, demostrar que ha llevado a cabo su función con la diligencia debida y con la responsabilidad empresaria que tales ?standards? requiriéndose además, haber efectivizado en tiempo y forma, la indemnización

atenuada prevista por la ley. Es obvio que así sea, habida cuenta que no me parece posible cubrirse con el paraguas de este tipo de protección excepcional, sin haber cumplido con los requisitos totales que la misma norma impone, para introducirse en ella. Quien acepta el beneficio, debe cumplir con los recaudos que el mismo requiere. En este andarivel de excepcionalidad, se impone, entonces, la prueba contundente por parte del empleador de los recaudos que las circunstancias imponen y una interpretación severa dado el alto grado de excepcionalidad que surge del ordenamiento. Me he referido más ampliamente al tema en algunas publicaciones, (Ferreirós Estela Milagros; Revista de Derecho Laboral, Extinción del Contrato de Trabajo, II, Rubinzal Culzoni, pág 85; Colección de Análisis de Jurisprudencia; Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; La Ley, y muchos otros.) En el caso, tal como lo indica el ?a-quo?, la demandada no ha producido ninguna prueba de haber adoptado provisiones o medidas necesarias para paliar los efectos de la crisis que atravesaba. Así entonces, cabe sin más la confirmación del fallo en este substancial punto.

III- Arguye la quejosa, que yerra el sentenciante en el análisis realizado de las probanzas arrimadas a la causa, ya que según su ver, no se encuentran acreditadas las irregularidades denunciadas en el escrito de inicio. Adelanto que la pretensión de que sea revocado el fallo en este punto no ha de tener favorable acogida. Ello es de este modo, pues tal como se ha analizado en la instancia anterior, surge de las pruebas glosadas en la causa, las tareas desarrolladas por el actor, las cuales tienen coincidencia con las indicadas en la demandada, la percepción de pago que no se encontraban registrados (ver declaraciones de los testigos Mayorga 324/325, Rodríguez (fs. 329/330), Caballero fs. 417/418, Randazzo fs. 419/420). En cuanto al planteo que algunos de los deponentes poseen juicio pendiente con la demandada, entiendo que ello no implica que los mismos resultan inválidos, sino simplemente que sus testimonios deben ser merituados con mayor estrictez. A todo lo expuesto, se suma que en la apreciación de la prueba testifical, no se advierte que los dichos expuestos resulten incoherentes o discordantes. Por lo tanto, teniendo en cuenta, la calidad alimentaria de lo que se administra, el proceso debe ser prístino, cosa que como se advierte, no ha ocurrido y debe ser conclusión de ello, que tal como ya señalara, no puede hacerse fe de lo que es vicioso y con respecto a lo cual, los dependientes rasos, se alzan señalando un fraude (art. 14 L.C.T.; art. 63 del mismo cuerpo legal). Agregó finalmente, en cuanto a las restantes consideraciones vertidas en el escrito sobre esta cuestión, que -tal como la Corte Suprema de justicia de la Nación ha sentado criterio- el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare. Fecha de firma: 20/10/2016 inducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que -a su juicio- no sean decisivos (conf. CSJN, 29.4.70, La ley 139-617; 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en "Código Procesal..." Morello, Tº II-C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo - Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal; y de esta Sala, ver autos: "Bazaras, Noemí c/ Kolynos"; S.D. 32.313 del 29.6.99). Lo antes analizado, conduce a la confirmación del fallo en tanto condena a las multas establecidas en los arts. 2 de la ley 25.323 y 15 de la 24.013. No puede dejar de señalar la orfandad argumental y probatoria en relación, a las cuestiones planteadas por la decisión del sentenciante que no ha tenido por notificada ninguna de las misivas enviadas por la demandada, en las cuales se comunicaba el despido por art. 247 de la L.C.T.. En efecto, no indica prueba alguna en la cual basa sus manifestaciones, es decir, estas no pasan de ser meras alegaciones de partes carentes de sustento fáctico y jurídico, lo cual impide la modificación del fallo en cuestión (art. 116 L.O.). IV- Se agravia la parte demanda por el acogimiento al reclamo de la multa establecida en el art. 45 de la ley 25.345 y sostiene que la trabajadora no ha cumplido con los requisitos establecidos en el dec. 146/01, que resultan necesarios para su procedencia. En este sentido, debo recordar que el art. 45 de la ley 25.345 agregó como último párrafo al 80 de la L.C.T. el siguiente texto: ?...si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos... dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último...?. A su vez el Decreto Reglamentario 146/2001 en su art. 3º dispuso que ?...el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos.... dentro de los 30 (treinta) días corridos de extinguido, por cualquier causa el contrato de trabajo?. He resuelto antes de ahora que resulta por prematura la intimación de entrega del certificado antes de cumplidos los 30 días que establece la reglamentación, un nuevo y detenido examen de la cuestión, me conduce a arribar a una solución diferente, sobre la base de considerar que la requisitoria que se impone al trabajador constituye un claro exceso reglamentario, en relación a la norma superior que reglamenta (art. 45 antes citado). Me explico: cabe tener en cuenta que las decisiones del Poder Ejecutivo se manifiestan jurídicamente por medio de ?decretos? y en el derecho argentino se conocen cuatro clases principales de decretos del Poder Ejecutivo que son: 1) de ejecución o reglamentarios; 2) autónomos; 3) delegados, y 4) de necesidad y urgencia. De acuerdo a esta clasificación que realiza el Dr. Néstor Pedro Sagüés (ver ?Elementos de Derecho Constitucional? Tomo I, pág. 596 y sgtes.) en el caso en análisis. Fecha de firma: 20/10/2016 estamos considerando un decreto que es reglamentario de una ley. Señala el jurista que los decretos de ejecución o reglamentarios son aquéllos que le dan nombre al Poder Ejecutivo, en tanto órgano estatal encargado de instrumentar y efectivizar

las leyes. La Constitución Nacional en su art. 99, inc. 2 entre las competencias del presidente puntualiza que ¿expide las instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, cuidando de no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias? (el destacado me pertenece). Queda claro entonces que el decreto reglamentario está jerárquicamente subordinado a la ley. Desde esta perspectiva un texto legal puede ser modificado por el decreto en cuanto a sus modalidades de expresión, siempre que no afecte su sustancia. Según señala la Corte, la sustancia de la ley atañe a su espíritu y a sus fines (S.R.L. Narden Argentina? Fallos, 280:18 y ?Gravano?, Fallos, 283:98). Por los argumentos expuestos propongo confirmar el fallo.

V- Se agravia la parte demandada por la extensión de responsabilidad dispuesta por el ?a quo?. En primer lugar debo resaltar que llega firme a esta instancia que el Sr. Raul Bran se ha desempeñado como presidente de Casanuova S.A. (19/10/2010 al 18/10/2011). En relación a lo expuesto, considero oportuno recordar lo que ?... la norma en cuestión impone a los administradores y representantes de la sociedad que 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 (...) las obligaciones de los directores, administradores, etc se pueden consignar de la siguiente manera (...) Obligación de cumplir la ley: en este apartado se hace referencia no sólo a la ley de sociedades, sino a las leyes en general y a las normas comerciales y laborales sobre documentación, etc. ...? (Estela Milagros Ferreiros ?Responsabilidad Personal e ilimitada de Gerentes y Directores en Sociedades Comerciales por Créditos Laborales? ERREPAR- DEL- N°169 Septiembre/99) Así entonces, dado el carácter de cada uno de ellos dentro de la sociedad recuerdo que el armónico juego de los arts. 59 y 274 de la LS es muy claro en cuanto contempla la responsabilidad personal, solidaria e ilimitada de los administradores, representantes y directores que a través de sus conductas u omisiones, al margen de su comportamiento en relación a la normativa interna del ente societario, violen la legislación vigente. He señalado antes que ahora que la forma societaria es una suerte de cobertura otorgada como técnica jurídica a la empresa y que la misma la torna a esta última, un sujeto de derechos condicionado al cumplimiento de sus fines y respeto de su objetivo social. En los últimos tiempos se ha podido observar un alto índice de incumplimientos y, en algunos casos, se puede advertir claramente el uso de las sociedades comerciales, no orientadas a la realización de su objeto sino como medio de incumplimiento de obligaciones laborales derivadas de leyes imperativas, con un cierto desdén por el orden público. El tercer párrafo del art. 54 de la ley de sociedades hace mención expresa a la inoponibilidad de la persona jurídica y se refiere concretamente a las actuaciones de la sociedad que encubran la consecución de fines extrasocietarios, constituyan un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, y determina que, en el caso se imputará directamente a los socios o a las controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados. Algunas veces no será fácil demostrar que la sociedad fue utilizada con el fin de no cumplir o de violar la ley. En rigor de verdad no sería necesaria la prueba de la intencionalidad de utilizar la sociedad como escudo de incumplimiento, sino que es suficiente por ejemplo, con la demostración de la violación de las normas de orden público por parte de la sociedad. No es una transformación de la obligación ni tampoco su novación sino una privación parcial de efectos frente a terceros. La sociedad siempre seguirá siendo el sujeto obligado sólo que se extiende la relación pasiva por un accionar abusivo que hace caer su cobertura técnica condicionada que le proporciona esa personalidad limitada (ver trabajo publicado en Doctrina Laboral-Errepar, septiembre de 1999, pág. 700). En el presente caso existió la conducta antijurídica: deficiente registro. En consecuencia, propongo confirmar el fallo apelado en este punto.

VI- Respecto del cuestionamiento efectuado sobre los honorarios regulados, señalo que los porcentajes escogidos por el ?a quo? para los profesionales intervinientes, resultan equitativos, atendiendo a la importancia y extensión de los trabajos realizados, motivo por el cual propicio la confirmación de los mismos (art. 38 de la Ley 18.345).

VII- En caso de ser compartido mi voto, propicio que las costas de alzada se declaren a cargo de la demandada vencida, y se regulen honorarios a la representación letrada de la actora y demandadas en el 25%, para cada una de ellas, de los determinados para la instancia anterior (art. 14 de la ley 21.839).

EL DOCTOR NÉSTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO DIJO: Por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede.

EL DOCTOR HECTOR CESAR GUIADO: No vota (art. 125 ley 18.345). Por lo que resulta del precedente acuerdo, el Tribunal RESUELVE: 1) Confirmar el fallo en todo lo que ha sido materia de agravios. 2) Declarar las costas de alzada a cargo de la demandada vencida. 3) Regular honorarios a la representación letrada de la actora y demandada en el 25% (VEINTICINCO POR CIENTO), para cada una de ellas, de los determinados para la instancia anterior.4) Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N°15/2013. Regístrese, notifíquese y devuélvase Fecha de firma: 20/10/2016 Firmado por: ESTELA MILAGROS FERREIROS, JUEZ DE CAMARA Firmado por: ROSALIA ROMERO, SECRETARIA Firmado por: NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO, JUEZ DE CAMARA

011741E