

Contrato De Trabajo A Tiempo Parcial Carga De La Prueba Diferencias Salariales Despido Sin Causa Extension De Responsabilidad

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo a tiempo parcial. Carga de la prueba. Diferencias salariales. Despido sin causa. Extensión de responsabilidad Se confirma el fallo que hizo lugar a la demanda por despido, pues la relación laboral quedó extinguida por decisión de la patronal comunicada mediante carta documento, en la que no expresa causa alguna, de allí que el abandono de trabajo que la accionada pretende hacer valer en el escrito apelativo carece de todo asidero.

En la Ciudad de Corrientes, a los 04 días del mes de abril de dos mil dieciocho, encontrándose reunidos en la Sala de Acuerdos de la Excm. Cámara de Apelaciones en lo Laboral, el Señor Presidente de la misma, Doctor Gustavo Sebastián Sánchez Mariño y las Señoras Vocales, Doctoras Stella M. Macchi de Alonso y Valeria Chiappe y, asistidos del Secretario autorizante, toman en consideración los autos caratulados: ?ESPINOZA LUIS ALBERTO C/ AYACUCHO SRL YO Q.R.R. S/ IND. ETC?, Expte. N° 90363, venido a este Tribunal por el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada a fs. 414/419 contra la Sentencia N° 132 obrante a fs. 389/410. Practicado el correspondiente sorteo a fin de establecer el orden de votación de los Señores Camaristas, resulta el siguiente: Doctores Valeria Chiappe, Gustavo S. Sánchez Mariño y Stella Macchi de Alonso, en ese orden. A continuación, la Señora Vocal, Doctora Valeria Chiappe formula la siguiente: RELACION DE LA CAUSA: En su pronunciamiento de fs. 389/410 el Señor juez ?a-quo? resolvió: ?1) RECHAZANDO la excepción de falta de legitimación pasiva deducida por el Sr. JOSE LUIS HERMIDA, de conformidad a los fundamentos expuestos en el Considerando XXVI). - 2) HACIENDO LUGAR parcialmente a la demanda instaurada por el Sr. LUIS ALBERTO ESPINOZA contra la firma AYACUCHO S.R.L. y el Sr. JOSE LUIS HERMIDA y, en su efecto condenando solidariamente a éstos, a pagar al primero, dentro de los diez días de quedar firme y ejecutoriada la presente, la suma de PESOS SESENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTEOS DOS (\$68.802,00), con más los intereses establecidos en el Considerando XXIII), mediante depósito en una cuenta judicial que deberá abrirse en el Banco de Corrientes S.A. -Casa Central- a la orden de este juzgado y como perteneciente a esta causa, con las costas establecidas en los Considerandos XXV) y XXVI) respectivamente.- 2) CONDENANDO igualmente a la demandada AYACUCHO S.R.L. a hacer entrega al actor de las certificaciones de servicios, remuneraciones y de aportes previsionales, de conformidad a lo dispuesto en el Considerando XXIX) de la presente y ajustados a las pautas expuestas en el presente resolutorio, bajo apercibimiento de aplicación de sanciones conminatorias (art. 666 bis del Cód. Civ.), consistentes en el importe de \$600,00 por cada día de demora y a favor de la parte actora, durante el lapso máximo de treinta -30- días hábiles, vencido el cual cesarán las astreintes y, de ser solicitado, se procederá a librar oficio al ANSES y a la AFIP-DGI, con remisión de copia íntegra de la demanda y de la sentencia definitiva.- 3) DIFIRIENDO la regulación de los honorarios para cuando obre planilla de liquidación actualizada conforme lo dispuesto en el punto 1) de la presente?.-A fs. 414/419 la parte demandada interpone recurso de apelación contra el fallo citado, el que concedido a fs. 426 y contestado a fs. 422/425. Elevados los autos, son recepcionados a fs. 428 y se constituye la Cámara con sus miembros, llamándose a fs. 431 vta. ?autos para sentencia?. La integración de la Cámara se encuentra firme y consentida, y la causa se encuentra en estado de resolución. - -El Sr. Vocal, Dr. Gustavo S. Sánchez Mariño, presta conformidad a la precedente relación de la causa. - -Seguidamente la Excm. Cámara plantea las siguientes: CUESTIONES PRIMERA: Es nula la sentencia recurrida? SEGUNDA: Debe ser confirmada, modificada o revocada? A la primera cuestión, la Sra. Vocal Dra. Valeria Chiappe, dijo: A LA NULIDAD: Que el recurso de nulidad no ha sido impetrado por ninguna de las partes, no observándose ?prima facie? vicios de procedimiento ni de forma de la sentencia que no pudieran ser superados y obviados por la materia propia de la apelación, la que ha sido concedida por el ?a-quo?, por lo que no corresponde la consideración oficiosa de dicha vía de gravamen. Que ello es así por cuanto el recurso de nulidad tiene carácter excepcional y debe ser interpretado restrictivamente. - Al respecto, se ha sentado: ?La nulidad de la sentencia sólo procede cuando se constata una violación grave, capaz por sí misma de poner en peligro el derecho que le asiste a la parte apelante y cuando mediante los agravios no es factible la corrección impetrada.? (Conf. C.N.A.T., Sala I, D.T. año 1.992, p. 260). ?Si no existe violación de formas y solemnidades inconvalidables, omisión en el procedimiento de normas esenciales, o irregularidades que por expresa disposición legal anule las actuaciones, y el vicio puede ser cubierto por la materia propia de la apelación, la nulidad no debe ser decretada.? (Ibáñez Frocham, ?Tratado de los recursos?, p. 204, Bs. As. 1969, N° 102). Así voto. - A la misma cuestión, el Sr. Vocal Dr. Gustavo S. Sánchez Mariño, dijo: que adhiere. - A la segunda cuestión, la Sra. Vocal Dra. Valeria Chiappe, dijo: I) A LA APELACIÓN: Que vienen estos autos a consideración de la Alzada a raíz del recurso de apelación impetrado por la parte demandada a fs. 414/419, el que es concedido a fs. 426 y contestado a fs. 422/425. A fs. 428 se constituye la Cámara, llamándose a fs. 431 vta. ?autos para sentencia?.- II) Se queja la parte demandada de la jornada laboral fijada en origen,

aduciendo que el sentenciante desestimó pruebas claras que acreditan que el actor prestaba tareas en una jornada de trabajo que no era completa. Discrepa de la valoración efectuada por el sentenciante de las testimoniales rendidas. Se queja de lo decidido en relación a la extinción. Refiere que el juez ?a-quo? omitió tener presente el abandono de tareas en que incurriera el actor como causa justificante del despido. Destaca que el actor se encontraba con alta medica desde el 30.05.12, por lo que correspondía su reintegro, alegando que su parte intentó repetidamente reanudar la relación que venía suspendida desde hacía un tiempo considerable. Discrepa de la base de cálculo utilizada para liquidar las indemnizaciones prevista en el art. 245 y las otras que hacen remisión a ella, alegando que no corresponde incluir el adicional del 12% correspondiente a completo servicios por no estar vinculada a las tareas desarrolladas por el actor. Disiente del acogimiento del rubro ?diferencias de haberes?, en razón de la jornada y aduce que el sentenciante no explicó las medidas de cálculo que utilizó para la cuantificación y que no se condice a la escala salarial, resto país del convenio aplicable. Finalmente, se agravia por el rechazo de la excepción opuesta por el codemandado José Luis Hermida, alegando que el actor se encontraba correctamente registrado y por tanto no corresponde la condena solidaria a éste. Controvierte la imposición de costas. Cita Jurisprudencia que considera aplicable. Hace reserva del caso federal.- III) Luego de analizados los argumentos expuestos por la apelante y examinadas las pruebas arrojadas a la causa, en su correlato con los fundamentos de la sentencia de origen, adelanto que la pretensión recursiva debe prosperar en forma parcial. - En lo que respecta a la queja incoada por la duración de la jornada determinada en origen, un nuevo examen de las pruebas recabadas no permite arribar a una conclusión distinta a la del sentenciante de grado en cuanto consideró que la firma demandada no acreditó la jornada de excepción alegada, ni las circunstancias objetivas que ameritaban esta contratación.- El contrato de trabajo a tiempo parcial como modalidad excepcional de contratación prevista en el art. 92 ter de la LCT. requiere la demostración cabal de los presupuestos condicionantes para su procedencia, imposición probatoria que se compadece al criterio seguido por esta Alzada, y que no se halla satisfactoriamente cumplida.- ?La modalidad de contratación a tiempo parcial hace gravitar sobre el empleador que la invoca una mayor exigencia para su prueba por contar con los elementos fehacientes que dan respaldo a su tesis.? (CNac. Trab., sala 5ª., 14/8/2003, Ortega Rosana v. Cuenta Conmigo SRL y otro).- ?Ante la suscripción de un contrato a tiempo parcial, por tratarse de una excepción a la regla general del art. 92 de la LCT, la carga de la probatoria pesa sobre la empleadora.? (CNac. Trab., sala 9ª., 22/9/2005, Barbieri Luis v. Consolidar Seguros de Retiro SA). ?La ley 24.465 incorporó a la LCT el art. 92 ter relativo al ?contrato de trabajo a tiempo parcial? que es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferior a las dos terceras partes de la jornada normal de la actividad. Lo importante es que debe considerarse como de excepción, sujeta a prueba de quien la invoca.? (CNac. Trab., sala X, Sent. 13.776/99; RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, ?Ley de Contrato de Trabajo?, Comentada, anotada y concordada, Tomo III, La Ley 2007, p. 44).- ?Del art. 198 de la LCT, en tanto sujeta a la existencia de estipulación contraria ?la reducción de la jornada máxima legal?, se desprende que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla.? (VAZQUEZ VIALARD, Antonio - OJEDA, Raúl Horacio, ?Ley de Contrato de Trabajo? Comentada y Concordada, Tomo I, Rubinzal - Culzoni, 2005, p. 664).- Sobre el punto, nuestro máximo tribunal provincial tiene dicho: ?La ausencia de pruebas tendientes a demostrar el trabajo en media jornada importa la desestimación de la pretensión. Es el caso que si bien la misma resulta autorizada por el art. 92 ter de la L.C.T., precisamente por su excepcionalidad respecto de la jornada normal (ley 11.544), debe ser el empleador quien cargue con el peso probatorio. Y, en el sub-lite, el accionado no produjo prueba alguna dirigida a demostrar tal hecho, por lo que cabe tener por cierto el régimen de jornada completa denunciada.? (STJ, Sent. 1/15, Expediente N° EXP - 55635/10, autos caratulados ?TORRES, LORENZA MERCEDES C/ GINES GALERA FERNANDEZ Y/O Q. R. R. S/ IND.?).- En este contexto, de un nuevo examen de los testimonios ofrecidos por la accionada, no surge acreditado este extremo. Así, el declarante de fs. 313/314 refirió haber trabajado sólo a la mañana (de 7 a 12 hs.) razón por la cual no puede aseverar el horario cumplido por el actor (?yo no sé con exactitud, no estoy seguro...eran los horarios en que me habían dicho que trabaja dicha persona, ya que solía hacer el papeleo de la administración? - Segunda repregunta). Tampoco resulta categórico el testimonio de fs. 316, dado que su interlocutora no precisa el horario que cumplía el accionante; y en lo que hace al declarante de fs. 259, resulta evidente la intención del dicente de favorecer la postura de su proponente.- La credibilidad de la prueba testimonial depende de la verosimilitud de los dichos del deponente, latitud y seguridad del conocimiento que manifiesta, razones de la convicción que declara, confianza que inspira, etc. En efecto, para que las declaraciones testimoniales tengan fuerza legal deben ser veraces, sinceras, objetivas, imparciales, concluyentes y concordantes y no dar lugar a margen de dudas (DT, 1998-A, p. 537); requisitos éstos que no se cumplen en las declaraciones rendidas por la demandada.- En suma, de lo que antecede se desprende la inconsistencia del agravio estructurado sobre la extensión de la jornada, debiendo tenerse presente la demostración del trabajo en jornada completa a los efectos legales que pudieren corresponder, debiendo confirmarse en función de lo resuelto, la procedencia del rubro ?diferencias de haberes?, encontrándose la liquidación practicada en la sentencia (fs. 403) ajustada a derecho, dada la verificación del CCT aplicable (CCT 389/04, resto país),

componiéndose del básico, antigüedad, asistencia, complemento servicio y acuerdos no remunerativos).- Despejada la cuestión que antecede, tampoco puede tener andamio la queja vinculada al distracto.- La relación laboral -tal como lo releva el sentenciante- quedó extinguida por decisión de la patronal comunicada mediante CD ... del 28.06.12, en la que no expresa causa alguna: ¿por medio de la presente le comunicamos que damos por extinguido nuestro vínculo laboral. Liquidación final de haberes y certificaciones de servicios a su disposición en las oficinas de la empresa?; de allí, que el abandono de trabajo que la accionada pretende hacer valer en el escrito apelativo, carece de todo asidero. Es más, la demandada procedió a liquidar en el recibo correspondiente a la liquidación final, junio 2012, aunque en forma insuficiente por la jornada registrada, los rubros derivados del despido incausado (indemnización por despido y preaviso).- Por ende, siendo de toda obviedad que debe descartarse la invocación de abandono de trabajo, no cabe sino concluir en el sentido indicado, debiendo confirmarse también -en este aspecto- el fallo atacado, resultando procedentes las diferencias resultantes de las indemnizaciones referenciadas (antigüedad y preaviso).- Tampoco puede tener andamio la impugnación de la base de cálculo, toda vez que la apelante refiere que no corresponde incluir el adicional ¿complemento por servicios, 12%?, pero es el caso que del examen de los recibos de haberes se advierte que este rubro fue percibido y liquidado durante toda la relación laboral.- En lo que respecta a la extensión de la responsabilidad al socio gerente, corresponde -de conformidad a lo decidido precedentemente- hacer extensiva la responsabilidad al socio gerente, José Luis Hermida, pero sólo por las diferencias de haberes devengadas, sumas de carácter alimentario que no fueron percibidas en tiempo y forma, y no por los demás rubros que componen la liquidación de condena.- En efecto, cabe centrar el análisis en el desempeño del codemandado a la luz de lo normado por el art. 59 y 274 de la LSC, debiendo considerarse la extensión de los rubros de condena que deben tenerse como consecuencia de la actitud dañosa del administrador en el caso examinado, todo ello en razón de la índole extracontractual de la responsabilidad que se le atribuye.- Al respecto dice la doctrina en relación al régimen entonces aplicable: ¿El perfil de la responsabilidad societaria. De la evaluación que se realice de los elementos de la obligación de resarcir en el ámbito societario surgirán las características particulares de este régimen de responsabilidad con el objeto de estudiar si la normativa societaria responde al doble tratamiento que trae el Código Civil cuando distingue entre la responsabilidad contractual y extracontractual, según sea la causa fuente de la obligación. ¿No hay obligación sin causa, es decir, sin que sea derivada de uno de los hechos o de uno de los actos lícitos o ilícitos de las relaciones jurídicas?. De esta forma, cuando la causa fuente de la obligación incumplida es el acto jurídico, rige el sistema de la responsabilidad contractual. Esta expresión debe entenderse en sentido amplio, ya que comprende tanto la responsabilidad emergente del incumplimiento de los contratos como de otros actos jurídicos, por ejemplo títulos valores, etcétera. Cuando la causa fuente de la obligación incumplida es el acto ilícito, violatorio de la obligación general de no dañar, rige el sistema de la responsabilidad extracontractual o aquiliana. Como corolario de lo dicho, en el ámbito societario se ha sostenido que la responsabilidad de los administradores es de naturaleza contractual frente a la sociedad y que es extracontractual frente a terceros (trabajadores) (Cámara Nacional Comercial en pleno, 28/8/78, in re ¿Puente Alejandro c/Rocha Ramón', E.D. 13-864).?. Francisco Junyent Bas, ¿Responsabilidad civil de los administradores societarios?, Ed. Advocatus, 1998, pág. 27. En consecuencia, resulta imprescindible acreditar la concurrencia de los presupuestos generales del deber de reparar, por cuanto la solidaridad no se presume y debe ser juzgada en forma restrictiva, debiendo demostrarse el daño, que ha mediado mal desempeño, violación a la ley, estatuto o reglamento, dolo, abuso de facultades o culpa grave? .- De manera tal que sólo acreditándose los presupuestos previstos por el art. 274 de la ley 19.550 puede el tercero -en el caso el trabajador- acumular, a la acción promovida contra la sociedad, la demanda de responsabilidad prevista por el art. 279 del referido ordenamiento legal, pues de lo contrario esta acción deberá ser rechazada. Ello así, y teniendo en cuenta que ha quedado demostrada la deficiente registración de la relación laboral que ligaba al actor con la sociedad demandada, que en su calidad de administrador no podía desconocer, no existiendo prueba en autos de que hubiera tomado alguna actitud tendiente a hacer cesar tal estado de clandestinidad, debo tener por ciertos el proceder antijurídico de no cumplir con la ley vigente y los contenidos subjetivos de culpa grave que tal proceder implica. - Tal conducta negligente produjo un daño cierto al trabajador, que incluye a las diferencias de haberes, sumas estas de carácter alimentario que no fueron percibidas en tiempo y forma por el actor, según ha quedado establecido, lo que configura un daño cierto y resarcible en los montos fijados, pero no por los demás rubros que componen la condena.- Ello, en virtud de que no basta con probar el acto ilícito laboral (falta de registración, o registración deficiente o tardía) para pretender atribuir responsabilidad a los socios, directores o administradores, sino que es menester acreditar la existencia de un ¿daño?, pues solo éste es el que se indemniza en los términos del art. 274 L.S.C.- ¿De este modo, surge con toda nitidez que el tribunal requiere, además de la infracción ¿el perjuicio concreto?, respetando planamente el concepto de daño, como perjuicio de apreciación pecuniaria del Código Civil? (Ob. Cit. Pág. 104).- El art. 274 de la Ley 19.550 no permite condenar al administrador, director o socio, a pagar las indemnizaciones por despido, (contractuales y tarifadas), sino que regula la responsabilidad extracontractual de los mismos por el daño que causen por su dolo o culpa, daño que debe ser invocado y acreditado, no bastando ni correspondiendo, la simple extensión de

responsabilidad por las indemnizaciones que deba pagar la sociedad en su carácter de empleadora, atribuidas objetivamente en forma tarifada por el derecho laboral, y sin necesidad de que se configure un daño cierto y actual.- Tampoco se puede recurrir al sencillo recurso de sostener -sin pruebas- que el daño efectivamente sufrido por un tercero, (trabajador) por el incumplimiento del administrador, ¿casualmente? coincide con: a) ¿la sanción conminatoria mensual equivalente a la última remuneración mensual devengada a su favor, hasta que se acredite que el empleador ingresó los fondos retenidos (art. 132 bis); b) tres veces la remuneración mensual normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año. (art. 80 LCT); c) el equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, a valores actualizados (art. 8, ley 24.013); d) al importe de ¿la indemnización multa? por falta de registración cantidad igual a las indemnizaciones previstas por el art. 245 de la LCT. (art. 1, ley 25.323); e) con el 50 % de la indemnización de los art. 232, 233, y 245 de la ley 20.744 (art. 2, ley 25.323); f) con el importe a las indemnizaciones por antigüedad, ante un despido sin causa justificada. Porque en ese caso se llegaría al absurdo de sostener que según la fecha en que el contrato se extinguió, y atento a la vigencia temporal de los sucesivos decretos que modificaron la ley de emergencia económica N° 25.561, la extensión del daño, se habría ido modificando, siempre en el mismo porcentaje, para todos los terceros (trabajadores). Forzar el texto de la ley para hacer decir a la misma lo que no dice, so pretexto de hacer lo que sería ¿justo?, resulta una actitud entendible y loable, pero, lamentablemente sin fundamentos jurídicos. Los jueces no estamos llamados a juzgar sobre la justicia o injusticia de la ley, sino a aplicar la misma en el caso concreto.- Por ello, para que proceda responsabilizar solidariamente a los socios, directores o administradores de las sociedades empleadoras, por las indemnizaciones del derecho laboral, derivadas de un incumplimiento contractual, es necesario e imprescindible que exista una norma de derecho laboral que así lo establezca; que expresamente imponga a los administradores de la sociedad (que incumplan con la ley y las obligaciones a cargo de la sociedad), que responderán solidariamente con ésta sin necesidad de que se acredite un daño adicional. Mientras ello no ocurra, debemos manejarnos con las herramientas jurídicas existentes.- Como colofón de lo que antecede, resta acotar que dado que se confirma la sentencia recurrida en lo sustancial también debe confirmarse la distribución de las costas fijadas en primera instancia por ser ésta una cuestión accesorio a la decisión principal; y en lo que hace a las generadas en esta instancia, atento al resultado de los planteos y atento al exiguo éxito obtenido por la parte demandada debe imponerse a la recurrente (art. 88, ley N° 3540).- No cabe avanzar en otras consideraciones que se muestran inconducentes para hacer variar el resultado de la queja. Ha dicho esta Cámara, en criterio que comparto: ¿La ley no obliga al juez a seguir a los litigantes en todas sus argumentaciones, ni de refutar estas una por una, pues tiene amplia facultades para ordenar el estudio de los hechos y de las distintas cuestiones planteadas en forma metódica, asignándole el valor que corresponda a las que realmente lo tengan, prescindiendo de las que no influyan para formar convicción o no sirvan a los fines de la justa solución del pleito? (conf. CNCIV, Sala D, 20/12/67 E.D. t 23 p. 485). Así voto.- A la misma cuestión, el Señor Vocal Dr. Gustavo Sánchez Mariño, dijo: Que adhiere al voto de la Vocal preopinante con excepción de lo resuelto en cuanto a la extensión de responsabilidad de los socios administradores o gerentes únicamente por las diferencias de haberes, toda vez que los administradores y directores deben obrar con la lealtad y diligencia de un buen hombre de negocios, el que constituye un estándar jurídico a los fines de la aplicación judicial.- El incumplimiento de ese deber los hace responder ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los accionistas y los terceros (trabajadores) por mal desempeño de su cargo, así como por violación de la ley, el estatuto o reglamento, y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave. Ello se justifica en razón de que los mismos tienen a su cargo la gestión de los negocios, y a través de ellos se expresa la voluntad social. Elementales razones de buena fe le confieren amplio respaldo a las citadas normas. Por tanto, si en la gestión del negocio incurrir -por lo menos- en culpa grave, deben responder entre otros, ante el tercero (en el caso, el trabajador) que, como consecuencia del incumplimiento, sufre un daño.- Esa obligación se genera respecto de las situaciones que, con cierta frecuencia, se plantean a raíz de la relación laboral. Entre ellas cabe citar la falta de pago en término (cuando existen fondos disponibles para ello), pago en negro, no inscripción de la relación en los respectivos registros, registración defectuosa. En estos casos, la responsabilidad directa que le cabe a la sociedad como empleadora se extiende al administrador que, por lo menos, por razones de negligencia, ha dado motivos a la comisión del ilícito.- En lo concerniente a la cuestión probatoria, evidentemente estamos ante una prueba vicaria, puesto que si el funcionario no prueba su oposición oportuna por escrito debe ser responsabilizado. Mas esto no constituye una prueba indiciaria, puesto que siguiendo la más moderna doctrina procesal se trataría de una hipótesis de prueba dinámica: el que está en mejores condiciones de probar si medió acuerdo o no con la decisión que se ejecutó es el funcionario. En cambio, en cabeza del trabajador estaríamos ante una prueba leonina. Esta fue la hipótesis del citado caso ¿Duquelsy?. (¿Responsabilidad Ilimitada y solidaria de directores y socios de sociedades comerciales?, DIANA REGINA CAÑAL, Ed. Quórum, p. 64 y ss).- En ese marco, cuando una sociedad realiza actos simulatorios ilícitos tendientes a encubrir un contrato de trabajo, resulta pertinente extender la responsabilidad patrimonial de la entidad a los directores; pero no porque deba caer el velo societario sino porque éstos organizaron maniobras que no sólo estaban dirigidas a incumplir obligaciones contractuales sino,

además, a causar lesiones en el patrimonio del trabajador y en sus derechos previsionales, a defraudarlos personalmente y a defraudar el sistema de seguridad social. La ley de sociedades comerciales prevé la responsabilidad directa y personal de los directores o gerentes, cuando tienen relación directa con ciertos ilícitos que van más allá del incumplimiento de obligaciones legales o contractuales para cuya concreción se aprovecha la estructura societaria.- La jurisprudencia tiene dicho: "¿Quién reviste la doble calidad de socio y administrador de la sociedad empleadora puede ser responsabilizado por esta última calidad -administrador- ante la falta de registro de una relación laboral, sin tener que recurrir al recurso técnico de la inoponibilidad de la personalidad jurídica que lo alcanza en virtud del carácter de socio -art. 54, párr. 3º, ley 19.550-, ya que con dicho sustento normativo se persigue igual propósito que el logrado por aplicación de las normas que consagran la responsabilidad de los directores -arts. 59 y 274, ordenamiento citado-." (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 08/08/2005 "Mittelman, Patricia M. c. Lurjohann, Federico E. y otros" La Ley Online). "¿Acreditada la deficiente registración de parte de la remuneración del trabajador, el gerente de la sociedad empleadora debe responder en forma solidaria por dicho incumplimiento, pues en su calidad de administrador no podía ignorar, sin negligencia grave, que la ilicitud perpetrada era apta para producir daño al empleado." (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 16/04/2008, García, Manuel Eduardo c. Virginio Roberti e Hijos S.A. y otro, La Ley Online).- "¿La responsabilidad directa que le cabe a la sociedad demandada como empleadora se extiende a sus administradores, representantes y directores cuando se incurrió en la práctica de no registrar el contrato de trabajo, contraviniendo de ese modo los deberes de conducta impuestos por los arts. 62 y 63 de la L.C.T., sin que obste a ello la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Carballo" -31/10/2002, (DT, 2003-A, 222)- y "Palomeque" -03/04/2003, (LA LEY 2003-F, 731)-, porque dichos pronunciamientos no contienen referencia alguna respecto de la aplicación del art. 274 de la ley 19.550." (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 30/08/2007, Mengoni, Nelson Raúl c. El Peñero S.R.L. y otro, DT 2007 (noviembre), 1267).- El cartabón de conducta del administrador es conocido como "la lealtad y diligencia del buen hombre de negocios" que califica la responsabilidad del administrador como un profesional de la empresa que debe asumir todas las obligaciones atinentes a la gestión empresarial. La pauta indicada no es otra cosa que la concreción en el ámbito societario, del principio de diligencia y buena fe. En caso de que la conducta de los administradores contradiga la pauta citada precedentemente se produce el mal desempeño del cargo que permite responsabilizarlos directamente.- A partir de tales premisas, el directivo, administrador o representante de la sociedad que incurre en prácticas de contratación laboral clandestinas contraviene los deberes de conducta que configuran el paradigma que impone el actuar con buena fe, como buen hombre de negocios, y como buen empleador. La gestión clandestina o irregular de personal constituye un supuesto claro de abuso del derecho en perjuicio de los dependientes y de los organismos de la seguridad social. De este modo, la cuestión se introduce de lleno en el derecho de daños, o sea, en el fenómeno resarcitorio.- Desde esta perspectiva, resulta indudable que los administradores deben conocer la legislación laboral en orden a su responsabilidad de llevar debida cuenta del registro de sus empleados, como así también, los aspectos relativos al cargo que ostentan, antigüedad, y demás aspectos integrativos de la relación de trabajo.- Todo tipo de informalidad en la contratación, constituye un daño directo en la relación laboral que no tiene justificativo por parte del administrador. Así, el daño surge "ictu oculi" de la "precarización laboral", no existiendo causa que permita excusar dicha situación que resulta directamente imputable al administrador y una conducta palmariamente reprochable a la luz del art. 59 de la L.S.C.- La "clandestinidad laboral" sea total o parcial, no sólo es inmoral, sino que resulta una conducta ilícita que no puede excusarse y que hace directamente responsable a los administradores, más allá del debate sobre la desestimación de la personalidad. - Estos actos ilícitos se imputan por dolo o culpa, siendo al respecto innecesario introducir un nuevo factor de responsabilidad, pues el fraude laboral, insito en la situación de empleo en negro o incorrectamente registrado, constituye una conducta abusiva que viola derechamente la pauta del buen hombre de negocios de todo administrador societario.- En esta misma línea el Alto cuerpo ha dicho: "...demostrada la errónea registración laboral que determina condenar a la firma demandada...aquella comprobación no puede resultar ajena a quién se desempeñaba como socio gerente del ente colectivo, quién permitió, desde la acción o desde la mera pasividad la existencia de un vínculo laboral al margen de la normativa aplicable, que es de orden público, y que prescinde de la voluntad de las partes. Y esa conducta es incompatible, a mi modo de ver, con el estándar del "buen hombre de negocios", fijado por la legislación societaria (art. 59, ley 19550)..." (STJ- Sent. Nº 1/10, en causa: "ROMERO CARLOS SEBASTIAN C/ LIDER GAS S.R.L. Y/U OTRO S/ IND", Expte. Nº 4917/5).- (lo resaltado me pertenece).- Consecuentemente, una interpretación armónica del ordenamiento jurídico en su integridad, me permite llegar a la conclusión que los directores, administradores, etc de entes societarios, deben responder por las infracciones cometidas a leyes laborales en forma solidaria. (Conf. Sent. Nº 22/10 en causa: "PINAT ANA MARIA C/ LIDER GAS S.R.L. S/ IND.", Expte. Nº 5207. Idem en: Sent. 145/10 en autos: "CAMOLA OBDULIA MARGARITA C/ INSTITUTO DEL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO S.A. Y GEHAN FORTUNATO S/ INDEMNIZACION LABORAL"; Expte. Nº 9662- Idem en Sent. 102/11 en causa: "RODRIGUEZ DIEGO FABRICIO C/ LAS BRASAS SRL Y/O COSIMI MIGUEL ANGEL Y/O Q.R.R. S/ INDEMNIZACION.", Expte. 10444/7;

confirmada por Sent. 25/12 del STJ, sentando expresamente que corresponde hacer lugar a esta concreta impugnación, haciendo extensiva la responsabilidad a los Socios Gerentes Sres. Miguel Ángel Cosimi e Irma Elsa Fernández por los daños que tienen relación causal con la antijuridicidad objeto del reproche es decir los siguientes rubros: Diferencias salariales; indemnización arts. 80, 232, 233 y 245 de la LCT; art. 2 ley 25.323; art. 15 ley 24.013; y art. 16, ley 25.561. EXP - 10499/7, caratulado: ?OLIVA MATIAS EMANUEL C/ LAS BRASAS S.R.L. Y/O COSIMI MIGUEL ANGEL Y/O Q.R.R. S/ IND.?. Sent. 77/12).- En ese marco, encontrándose acreditado las irregularidades que caracterizaron a la relación habida entre las partes, estando probada la condición de de socio del codemandado, éste deberá responder por la totalidad de los rubros condenados en primera instancia. Así votó.- A la misma cuestión, la Señora Vocal, Dra. Stella M. Macchi de Alonso, dijo: Que avocado al estudio de las presentes actuaciones y analizados los fundamentos vertidos por las Vocales preopinantes sobre la disidencia parcial planteada en torno a la extensión de la responsabilidad del administrador, adhiero y voto en el sentido propiciado por el Dr. Gustavo S. Sánchez Mariño, por compartir sus argumentos, y agrego que estando acreditada que la relación laboral habida entre la sociedad y el demandante no estaba legalmente registrada, por lo que dichas conductas constituyen típicos fraudes laborales y previsionales, ya que tienen normalmente por objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las prestaciones complementarias o indemnizatorias y en los aportes al sistema de seguridad social. Este proceder perjudica al trabajador, que se ve privado de acceder a dicho sistema; al sector pasivo, que también es víctima de la evasión, y a la comunidad comercial en cuanto, al disminuir los costos laborales, pone al autor de la maniobra en mejor condición, para competir en el mercado, que la reservada a otros empleadores respetuosos de la ley.- Merece señalarse que en el supuesto de una vinculación total o parcialmente clandestina o de pagos "en negro" no existe un simple, aislado y mero incumplimiento legal como sería el caso de falta de pago de créditos al trabajador sino una actuación destinada a incumplir la ley (laboral, impositiva, comercial, etc.), existe un verdadero concilio de fraude destinado a ocultar hechos y conductas con la finalidad de sustraer al empleador del cumplimiento de sus obligaciones legales. - En el ?sub-lite? quedó fehacientemente demostrado que el vínculo con el actor no estaba correctamente registrado, no se hicieron los aportes correspondientes. El pago en negro o el mantenimiento de la relación en la clandestinidad no constituyó un hecho aislado sino una metodología de gestión y administración empresarial, una práctica generalizada encaminada a ocultar el verdadero desenvolvimiento de la sociedad.- En suma, la responsabilidad directa que le cabe a la sociedad como empleadora se extiende a los administradores que motivaron la comisión del ilícito, ya que incurrir en la práctica de registrar incorrectamente el vínculo laboral y no abonar los salarios conforme a derecho, contravinieron los deberes de conducta que configuran el paradigma que impone el actuar con buena fe, como un buen hombre de negocios y como un buen empleador (arts. 62 y 63 L.C.T.). Cabe destacar que los actos realizados en el seno del órgano son tenidos como realizados por la persona jurídica sin perjuicio de la responsabilidad personal que su actuación individual pueda acarrearle, debiendo responder solidariamente por los rubros condenados en el fallo de grado, pues el codemandado no podía ignorar tanto la irregularidad en la registración del vínculo, como que ese proceder era ilícito. Así votó.- Que, en consecuencia, se da por finalizado el presente Acuerdo, pasado y firmado por ante mí, Secretario autorizante, que doy fe.- SENTENCIA N° 79 Corrientes, 04 de abril de 2.018.- Por los fundamentos de que instruye el Acuerdo precedente, SE RESUELVE: 1°) RECHAZAR el recurso incoado por la parte demandada a fs. 414/419 confirmándose la Sentencia N° 132 obrante a fs. 389/410, de conformidad a los fundamentos y términos expuestos en los Considerandos. 2°) COSTAS a la recurrente. 3°) REGULAR los honorarios del Dr. NORBERTO GABRIEL RAMIREZ y del Dr. HORACIO SILVESTRI, en un ...% de los que se fijan en primera instancia, al cual deberá adicionarse el porcentaje del IVA en caso de que correspondiere (art. 9 y 14 de la Ley N° 5822), con más el interés establecido en el art. 56 de la misma ley desde su regulación y hasta su efectivo pago. 4°) INSÉRTESE copia al expediente, regístrese y notifíquese. Fecho, vuelva a origen.- Dr. Gustavo S. Sánchez Mariño Dra. Valeria Chiappe 033300E