

Contrato De Trabajo Despido Renuncia Al Empleo Presuncion De Validez Vicio De La Voluntad Responsabilidad Del Presidente

JURISPRUDENCIA

En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, 19/10/2020, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar los recursos deducidos contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación. El Dr. Alejandro H. Perugini dijo: Contra la sentencia que, en lo sustancial, consideró legítima la renuncia comunicada por el actor a su empleadora el día 26 de febrero de 2015 para hacerse efectiva a partir del 27 de ese mismo mes (fs.90), aunque, sin perjuicio de ello, condenó a la accionada al pago de diferencias salariales por el indebido registro del régimen de jornada y de una indemnización por daño moral asociado a una conducta discriminatoria contra el demandante que juzgó probada, se alzan ambas partes a mérito de los memoriales obrantes a fs.417/421 (actora) y 423/424 (demandada), respondidos respectivamente a fs. 427/428 y fs.430/431. Razones de orden lógico han de llevarme a dar tratamiento, en primer término, a las objeciones expuestas por el reclamante respecto de la decisión de considerar que medió en el caso una renuncia válida del trabajador a su empleo, a cuyo fin he de tener en cuenta, como punto de partida, que aunque pueda ser cierto que el cumplimiento de las formalidades establecidas para la realización de dicho acto generarían una presunción en favor de su validez, tal como se señala en la resolución en crisis, también lo es que aquella puede ser desvirtuada mediante la debida acreditación de vicios que hubieran afectado su regularidad, sea mediante error, dolo, violación, intimidación, o simulación, situación esta última que cabe tener por configurada cuando existan indicios suficientes como para concluir que ha mediado una conducta por medio de la cual, aún con la concurrencia de la voluntad del trabajador, se pretende transformar un despido (acto oculto), en una renuncia (acto ostensible), situación en cuyo caso, tanto por aplicación de las normas generales del derecho común (arts.955 y concs. Código de Velez, arts. 333 y concs. Código Civil y Comercial Ley 26994), como por las propias de la especialidad asociadas al principio de irrenunciabilidad de los derechos, al orden público relativo, y la correspondiente condena del fraude destinado a evitar la operatividad de las normas imperativas, el último cae para ser sustituido por el primero, con el consiguiente derecho a la percepción de las indemnizaciones si se acredita que el despido fue injustificado (Fernández Madrid, Juan Carlos, ?Ley de Contrato de Trabajo comentada?, Ed. Errejus, Bs.As. 2018, Tomo III pag. 1784). En este sentido, y en lo que refiere a la aplicación de tales conceptos al presente caso, observo que aun cuando pueda ser verdad que el solo hecho de que el trabajador hubiera alegado una no probada negativa de trabajo no permite inferir que su posterior renuncia haya estado viciada por la configuración de una situación de fraude, tal como alega la demandada en su respuesta al memorial de su contraria, también lo es que, si acaso dicho acto hubiera sido producto de una libre deliberación del demandante, quien en la tesis de la defensa habría sorprendido a su empleador con su intempestiva e inexplicable decisión, no se advierte cual sería la razón por la cual, el mismo día de remisión del telegrama, las partes habrían realizado un acuerdo como el que se encuentra agregado a fs.98/99, cuya autenticidad cabe tener por reconocida a falta de desconocimiento expreso (fs.115), por medio del cual no sólo se habría reconocido el derecho al pago de la liquidación final sin referencia a pauta alguna para su cálculo, sino también una ?gratificación extraordinaria por egreso? de \$ 25.000, carente de mayor explicación en el contexto de una lisa y llana renuncia como la invocada y que la propia demandada, tal vez a conciencia de la inconsistencia de su relato, pretendió negar al referir que ?la renuncia del actor no tuvo contrapartida en ninguna prestación que pudiera haber emanado de cualquiera de los co-demandados? (fs.54vta), hecho claramente desmentido por la prueba producida. Es cierto que, en definitiva, nada obstaría a que las partes hubieran negociado una desvinculación por voluntad concurrente en términos que a ambas conviniera, acto que, también en principio, podría considerarse válido en la medida en que no esconda un despido decidido por el propio empleador o una ilegítima renuncia de derechos. Sin embargo, aún en tal tesitura, no solo es claro que el acuerdo realizado carece de cualquiera de las formas establecidas en el art. 241 de la LCT para la formalización de tal tipo de ruptura del vínculo, sino que, concretamente, sus términos demuestran la ostensible existencia de una negociación sobre eventuales derechos del actor, la que solo sería válida si hubiera mediado intervención de la autoridad judicial o administrativa y resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art.15 LCT), deficiencia que no queda subsanada por haber estipulado que cualquiera de las partes podía solicitar la homologación del acto. Consecuente con lo expuesto, he de tener por acreditado que el acto de renuncia formalizado no corresponde a la libre determinación del trabajador, y que solo ha tenido como finalidad encubrir la decisión del empleador de prescindir de sus servicios sin una expresión de causa que la justifique, eludiendo de tal modo el pago de la totalidad de las indemnizaciones que a tal conducta pudiera corresponder en los

términos de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. No obstante, ello no ha de llevar al pretendido reconocimiento de las indemnizaciones previstas en los arts. 1ro y 2do de la ley 25.323. En el primer caso, porque es mi criterio que el concepto de registración defectuosa contemplada en el art. 1ro de ley 25.323 debe ser interpretado en referencia a los casos de los arts. 9 y 10 de la ley 24013 (que se haya asentado una fecha de ingreso posterior a la real o una remuneración menor a la efectivamente percibida), en la inteligencia que la referida disposición resulta complementaria de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24013, y está orientada a considerar la situación del trabajador que es despedido sin haber podido intimar en los términos del art. 11 de la ley 24.013. De tal modo, concluyo que el registro de un régimen de jornada incorrecto y el pago de una remuneración inferior a la devengada, no resultan encuadrables dentro de la conducta sancionada por la norma. En cuanto al segundo punto, no solo no se observa que el actor haya efectuado la expresa intimación que exige la norma en análisis, sino que la cuestión tampoco ha sido materia de un agravio concreto, lo cual obsta a toda consideración al respecto. Asiste razón a la actora en cuanto cuestiona el rechazo del pago de las indemnizaciones por vacaciones, pues aun cuando es cierto que éstas no resultan compensables en dinero, lo concreto es que solo se han solicitado las proporcionales correspondientes a la fracción del año trabajado, pendientes de otorgamiento, cuyo pago es expresamente reconocido por el art. 156 de la LCT. En lo atinente a la multa prevista en el art. 80 de la LCT, el informe de correo obrante a fs.377/383, particularmente el documento obrante a fs.379, demuestra que el demandante formuló el requerimiento en los términos previstos en el decreto reglamentario 146/01. En lo relativo al reconocimiento de una reparación por daño moral, considero que manifestar que "lo expuesto por el sentenciante carece de sustento fáctico siendo que no se encuentra acreditado en autos que haya existido discriminación alguna" y que "el mero hecho de que algún testigo haya manifestado que se dirigieron al actor en forma despectiva bajo ningún punto de vista implica una discriminación", no alcanza a conformar una crítica concreta y razonada de las fundadas explicaciones dadas por la sentenciante para justificar su decisión, tal como lo exige el art. 116 de la L.O. No obstante, y sólo a mayor abundamiento, he de destacar que aun cuando pueda considerarse que un trato meramente despectivo o poco respetuoso no supone necesariamente una "discriminación", entendiéndolo por tal una conducta deliberadamente destinada a impedir, obstruir, restringir o menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional (art. 1ro Ley 23592), tal lo que parece sostener la accionada en su apelación, esto no implica que tal modo de conducta no pueda ser considerada, por sí misma y sin necesidad de tal calificación, como ilegítima y susceptible de provocar un daño a la integridad psicofísica y fundamentalmente moral del destinatario de la afrenta, determinando el consiguiente derecho del afectado a la reparación de los perjuicios injustificadamente ocasionados. En tal sentido, y tal como lo ha señalado el Dr. Miguel A. Maza en conceptos que respetuosamente hago míos, la sola falta de intencionalidad o la naturalización de ciertas conductas agresivas en el ambiente de trabajo no obsta a la reparación del daño consiguiente, desde que al margen del deber general de no dañar, al cual cabe reconocer rango constitucional, y del derecho constitucional de todo trabajador a gozar de condiciones dignas y equitativas de trabajo, pesa sobre el empleador la concreta obligación definida por el art. 75 de la LCT como "deber de seguridad", a cuyo fin debe adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar no solo la integridad psicofísica, sino también, en concepto al cual el desarrollo cultural de la sociedad ha dado su adecuada dimensión, la dignidad de los trabajadores, claramente afectada por tratos denigrantes y descalificatorios como los que, sin mayor objeción de la accionada, han quedado acreditados en la causa (Maza Miguel A. "El Mobbing", La violencia Laboral y las Condiciones Dignas de Trabajo? Revista de Derecho Laboral Rubinzal Culzoni 2009 1, RC D 2487/2012). De todas maneras, ello no llevará a la modificación de la cuantía del resarcimiento establecida por la magistrada de primera instancia, pues al margen de que, como ha sido dicho, la existencia de un trato despectivo no demuestra la configuración de un trato discriminatorio ni que esto hubiera tenido alguna incidencia en la desvinculación del demandante, lo real es que aunque pueda ser cierto que la Sra. Jueza de Grado no ha dado una explicación de las pautas objetivas que la han llevado a la cuantificación del daño, esta no se advierte en irrazonable y la objeción de la actora, en definitiva, no expresa más que otra pauta meramente subjetiva, tan discrecional como la utilizada por aquella, y como tal insuficiente para justificar una modificación de lo decidido al respecto. Finalmente, y en orden a la pretendida responsabilidad del Sr. Francisco Pidal Ochoa, cabe considerar que el accionante ha referido que su designación como presidente del directorio data de una fecha posterior a la que refieren los instrumentos señalados en la sentencia para desestimar la pretensión, y que la afirmación no solo no ha sido objeto de negativa alguna, por lo que no necesitaba ser probada para ser tenida por cierta, sino que resulta corroborada por la propia participación del nombrado, en tal carácter, en el acuerdo obrante a fs.98/99. Es verdad que, como lo he sostenido invariablemente en casos como el presente, la sola verificación de incumplimientos de parte de la persona jurídica a sus obligaciones no implicaría, por sí misma, la configuración de la hipótesis prevista en el art. 54 3er párrafo de la Ley de Sociedades Comerciales, lo cual exige la debida comprobación de que la sociedad ha sido una construcción fraudulenta al solo efecto de encubrir fines personales de sus integrantes, como tales ajenos a los de la propia persona jurídica, o con la mera finalidad de violar la ley, el orden público, la buena fe o para frustrar derechos de terceros, lo cual no advierto configurado por la

circunstancia de que la empresa hubiera encuadrado indebidamente el régimen de jornada o, en lo que a este caso en particular refiere, hubiera encubierto un despido bajo la apariencia de una renuncia negociada. No obstante, como he señalado invariablemente en casos como el presente, ello no implica que los actos ilegales cumplidos por la persona jurídica, quien en definitiva no deja de ser una construcción jurídica que solo actúa a través de personas físicas, no puedan ser imputadas a quienes han realizado en nombre de aquella tales actos, situación respecto de la cual los arts. 59 y 274 de la ley de sociedades establecen expresamente la responsabilidad solidaria e ilimitada de administradores, representantes y directores, frente a la sociedad, los accionistas y también respecto de terceros, por los daños y perjuicios que causaren cuando actuaren sin lealtad o falta de diligencia, como así también por violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave. Esto así, y en la medida en que el presidente del directorio no solo no pudo desconocer la existencia de las irregularidades verificadas, que dan lugar a la condena de la sociedad, sino que es quien ha suscripto personalmente el acuerdo destinado a encubrir la desvinculación injustificada del trabajador, considero comprobados los presupuestos necesarios para establecer su responsabilidad solidaria, en los términos señalados en el párrafo que antecede, respecto de la totalidad de los importes que han de ser diferidos a condena. De conformidad con lo expuesto, corresponderá al actor percibir las sumas de \$ 12.124,04 por indemnización por antigüedad, \$12.124,04 por preaviso, \$ 1010,34 por Sac s/ preaviso, \$ 10.911,64 por febrero de 2015, \$ 1212,40 por integración del mes de despido, \$ 101,03 por Sac s/ integración del mes de despido, \$ 969,92 por vacaciones no gozadas 2015, \$ 80,82 por Sac s/ vacaciones no gozadas, \$ 115.224,22 por diferencias salariales, \$ 36.372,12 por multa art.80 de la LCT, y \$ 30.000 por daño moral, lo cual arroja un total de \$ 220.130,57 que, menos el importe de \$ 29.000, determina un monto de condena de \$ 191.130,57. Dicha suma devengará los intereses señalados en el fallo de primera instancia, cuya aplicación llega firme a esta instancia. En los términos del art. 279 del CPCCN, cabe dejar sin efecto lo decidido en materia de costas y honorarios, y proceder a su determinación en función de los términos de la decisión propuesta. En tal orden de ideas, propicio que las costas de ambas instancias sean impuestas a las demandadas, en forma solidaria, dado su carácter de vencidas. Los honorarios de la representación y patrocinio de la actora, demandadas y perito contador, serán regulados en el ...%, ...% y ...%, respectivamente, del monto de condena más intereses, mientras que los correspondientes a la alzada serán del ...% de lo que cada una de tales representaciones deba percibir por las tareas cumplidas en la instancia anterior, más el IVA en caso de corresponder. Por lo expuesto, voto por: 1. Modificar la sentencia y elevar el monto de condena a la suma de \$ 191.130,57 más los intereses fijados en primera instancia el cual deberá ser abonado solidariamente por ambos co-demandados; 2 Imponer las costas de ambas instancias solidariamente a los demandados; 3 Regular los honorarios de actora, demandadas y perito contador, por las tareas de primera instancia, en el ...%, ...% y ...%, respectivamente, del monto de condena más intereses, y los correspondientes a la alzada en el ...% de lo que cada una de las representaciones deba percibir por la anterior etapa, en todos los casos más el IVA. Regístrese, notifíquese y remítase a primera instancia para su cumplimiento. La Dra. María Cecilia Hockl dijo: Por compartir sus fundamentos y conclusiones, adhiero al voto que antecede. Por ello, el Tribunal RESUELVE: 1. Modificar la sentencia y elevar el monto de condena a la suma de \$ 191.130,57 más los intereses fijados en primera instancia el cual deberá ser abonado solidariamente por ambos co-demandados; 2 Imponer las costas de ambas instancias solidariamente a los demandados; 3 Regular los honorarios de actora, demandadas y perito contador, por las tareas de primera instancia, en el ...%, ...% y ...%, respectivamente, del monto de condena más intereses, y los correspondientes a la alzada en el ...% de lo que cada una de las representaciones deba percibir por la anterior etapa, en todos los casos más el IVA. Regístrese, notifíquese y remítase a primera instancia para su cumplimiento. Dra. María C. Hockl Juez de Cámara Dr. Alejandro H. Perugini Juez de Cámara Ante mí Dra. María Lujan Garay Secretaria de Cámara Correlaciones: Rodríguez, Alicia Mabel c/Eficac Cuyo SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala III - 24/02/2017 - Cita digital IUSJU015762E 002782F