

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA II -

PROCESO LABORAL-PRUEBA-APRECIACIÓN DE LA PRUEBA-FACULTADES DEL JUEZ : ALCANCES

Es de señalar que luce totalmente improcedente cuestionar la idoneidad de los testigos de esa manera, ya que la selección y valoración de las pruebas que sustentan la decisión cuestionada, es privilegio exclusivo del sentenciante, y en el proceso laboral la ley 639 (art. 66) establece que “ ... se pronunciará sobre los hechos... apreciando en conciencia la prueba rendida”, es decir el legislador ha dejado de lado el sistema de la “prueba tasada” remitiéndose a la “conciencia” del juzgador en la apreciación de las pruebas, “Para juzgar la eficacia convictiva de un testimonio deben valorarse factores subjetivos de idoneidad del declarante y objetivos por el testimonio mismo, en su relación interna y externa con los hechos, por su verosimilitud, apreciación de la prueba y en especial de la testimonial, el art. 386 del Cód. Procesal exige al juzgador que su valoración lo sea por los principios de la sana crítica, siéndole totalmente lícito al juez apreciar oportuna y justamente si el testimonio en cuestión parece objetivamente verídico, no solamente por la congruencia de sus dichos, sino además por la corroboración de los mismos con el resto de las pruebas que pudieran obrar en el expediente siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado” CNTrab. Sala I -2002/02/28- DT. 2002 -A- 965. A lo dicho cabe agregar que todas las pruebas deben estar agregadas a autos antes de la Vista de Causa -art. 58 CPL- por lo que considero que la decisión en crisis revela la absoluta coherencia y objetividad del a-quo en el tratamiento del tema y en consecuencia considero ajustada a derecho la decisión recurrida por lo que el recurso debe rechazarse por improcedente, confirmando la sentencia en este punto. Con costas al recurrente. Voto de la Dra. Figuerero.

Causa: “Riveros, Miguel Crisanto c/Caminos S.R.L. y/u otro s/Reclamo Laboral (en apelación-Clorinda)” -Fallo Nº 01/04- de fecha 04/02/04; voto de las Dras. Matilde Ruth Figuerero, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Alcira Teresa Gallardo.

DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD-LEYES DE EMERGENCIA ECONÓMICA-FALTA DE FUNDAMENTACIÓN SUFICIENTE : IMPROCEDENCIA

La Ley 23.928 es de orden público, nadie puede pretender derechos irrevocables por encima de la misma, su texto dispone la expresa prohibición de la indexación de las deudas. Al respecto, la Ley 25.561, en su art. 4º ha modificado los arts. 7º y 10º de la Ley 23.928, pero expresa imperativamente: “mantiénesse derogadas, con efectos a partir del 1º de Abril de 1.991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas...” (art. 10). De modo tal, que la Ley en su actual redacción conserva la prohibición de actualizar los créditos, de allí que la pretensión de la accionante de dejar de lado esta norma bajo la tacha de inconstitucional, indudablemente requería para su consideración una exhaustiva y contundente confrontación con la norma, principio o garantía constitucional contra la

que ésta presuntamente colisiona. Y ello no ha sucedido, desde que el pedido carece de la mínima fundamentación jurídica y ni siquiera con los hechos alegados alcanzan para considerar por qué, concretamente, supone la actora que la norma es inconstitucional. En tal sentido reiteradamente se ha sostenido, que la declaración de inconstitucionalidad de una norma es un remedio excepcional, la última ratio del ordenamiento jurídico por lo que, quien la pretende debe demostrar con toda claridad y evidencia la lesión a los principios constitucionales que considera conculcados, y ello como se dijo no ha ocurrido en el caso de autos, por lo que tal requerimiento debe ser desestimado. Voto de la Dra. Niveyro

Causa: “Rosati, Claudia Yanina c/Micucci, Hugo Armando Propietario de la firma Full Time Vaquería y/o quien resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 13/04- de fecha 26/03/04; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

BENEFICIOS SOCIALES-TICKETS CANASTA : NATURALEZA JURÍDICA

En cuanto a los Tickets Canasta también pretendidos y en la medida que el art. 103 bis LCT los denomina: Beneficios Sociales, y consisten en prestaciones no dinerarias, que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador y de su familia y que no tienen carácter remuneratorio y están exentos del pago de contribuciones a la seguridad social, no corresponde su pago en tanto resultan una liberalidad por parte del empleador. Voto de la Dra. Figuerero.

Causa: “Ricardi, Lidio Orlando c/Aguas de Formosa S.A. y/o quien resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 15/04- de fecha 30/03/04; voto de los Dres. Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN ART. 2º LEY 25.323-INTIMACIÓN FEHACIENTE : PROCEDENCIA

En cuanto a la indemnización del art. 2º -Ley 25.323-, cabe señalar que tal norma establece una sanción especial referida a la actitud en que ha incurrido el empleador, no ya durante la vigencia de la relación, sino una vez cesada ésta, se trata de un incumplimiento post-contractual. La falta de cumplimiento por parte del empleador de su deber de satisfacer el pago de las indemnizaciones por despido o por falta de preaviso cuando al efecto hubiere sido intimado en forma fehaciente por el trabajador. En el caso de marras y conforme las pruebas incorporadas -Telegrama Ley 23.789 fechado el 12 de Noviembre de 2002- surge incuestionable la intimación fehaciente realizada por la actora, condición necesaria para la procedencia de la indemnización pretendida por lo que su reconocimiento se impone. Voto de la Dra. Niveyro.

Causa: “Sanabria de Cantero, María Cristina c/Servimed S.R.L. s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 21/04- de fecha 03/05/04; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO SIN CAUSA-ART. 16 DE LA LEY 25.561-DOBLE INDEMNIZACIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO; PROCEDENCIA

La actora reclama se condene a la parte demandada a abonar la indemnización especial prevista por el art. 16 de la Ley 25.561. Esta norma suspende por el plazo de 180 días, los despidos sin causa justificada que fueron prorrogados sucesivamente por decretos. Para el caso de producirse en contravención a lo dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que le correspondiere de acuerdo a la legislación laboral vigente. Por su parte el Dec. Reglamentario Nº 264/02 (de fecha 08-02-02, publicado el 11-02-02) en su art. 4º dispone que “La duplicación prevista en el art. 16 de la ley 25.561 comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato”; estableciéndose en los considerandos del Decreto “...Que en la ley 25.561 no se ha realizado referencia a los rubros alcanzados por la duplicación, respecto a la composición de la indemnización. Que en este sentido corresponde dejar establecido que la base del cálculo para la duplicación comprende todos y cada uno de los rubros indemnizatorios. Que de tal forma se cumple con las intenciones del legislador, quien ha dictado una norma general de fuerte contenido protectorio para el trabajador cuya fuente de trabajo se encuentra en peligro. Que de acuerdo a un principio de hermenéutica jurídica debe preferirse la interpretación que favorece y no la que dificulta los fines perseguidos por la ley (fallos 252,262). Que sostener lo contrario implicaría llevar adelante distinciones o innovaciones reglamentarias que el texto legal no contempla, no correspondiendo hacer decir a la ley lo que ella no dice...” En el marco de tal contexto legal corresponde la duplicación de la indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), indemnización por falta de preaviso (arts. 231 y 232 LCT) e indemnización por integrativo mes de despido (art. 233 LCT); ello por cuanto todas tienen carácter indemnizatorio y se originaron al extinguirse el contrato de trabajo, debiendo en consecuencia abonarse a la parte. Voto de la Dra. Niveyro.

Causa: “Sanabria de Cantero, María Cristina c/Servimed S.R.L. s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 21/04- de fecha 03/05/04; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-CRISIS ECONÓMICA

Para fundamentar un despido por falta o disminución de trabajo hay que acreditar la imprevisibilidad, la inevitabilidad y la irresistibilidad del hecho por quien lo invoca (arts. 513 y 514 Cód. Civil). Una crisis económica general no constituye sin más, prueba suficiente para eximir al empleador de su obligación resarcitoria (art. 245 LCT), ya que es ineludible que quien invoca tales circunstancias demuestre en forma fehaciente que ha tomado las medidas necesarias, y nada de esto ha ocurrido en autos, ya que la demandada fue renuente en la producción de sus pruebas, por otra parte el argumento de que ante la crisis, la firma evaluó la conducta de sus empleados y como el actor fue pasible de sanciones disciplinarias, configurante de injuria laboral en los

términos del art. 242 LCT “...la continuidad de la relación laboral resultaba irrefutablemente antieconómica”, dicho argumento no resiste el menor análisis, por lo absolutamente improcedente. Voto de la Dra. Figuerero.

Causa: “Guerrero, Rolando Ramón c/Scharonner’s S.A.C.I. y otro s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 33/04- de fecha 25/06/04; voto de los Dres. Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-CRISIS ECONÓMICA-PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS-PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

No efectuó la demandada el Procedimiento Preventivo de Crisis (arts. 98 a 105 ley 24013), ni acreditó en forma eficiente que dicho procedimiento no le era aplicable, la sola presentación de los libros laborales, no la eximía sin más, de la demostración suficiente de que actuó conforme a la ley, las dificultades económicas, la reducción de la facturación o la disminución de trabajo en general constituyen sólo riesgos de la actividad empresarial, que no justifican la invocación de falta o disminución de trabajo para fundamentar un despido, debió demostrar las circunstancias objetivas desencadenantes del colapso, que se tomaron las medidas preventivas para evitar la crisis, que se respetó el orden de antigüedad entre los empleados, que el actor era el menos antiguo y que se trató por todos los medios de preservar el vínculo laboral (art. 10 L.C.T.). Voto de la Dra. Figuerero.

Causa: “Guerrero, Rolando Ramón c/Scharonner’s S.A.C.I. y otro s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 33/04- de fecha 25/06/04; voto de los Dres. Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO O POR FALTA DE PREAVISO-ART. 2º DE LA LEY 25.323-INTIMACIÓN FEHACIENTE DE LA ACTORA-PRUEBA : EFECTOS

En punto al requerimiento por parte de la actora de la indemnización prevista en el art. 2º de la ley 25.323, cabe puntualizar que tal norma establece una sanción especial referida a una actitud en que ha incurrido el empleador no ya durante la vigencia de la relación, sino una vez cesada ésta, se trata de un incumplimiento postcontractual. La falta de cumplimiento por parte del empleador de su deber de satisfacer el pago de las indemnizaciones por despido o por falta de preaviso cuando al efecto no hubiera sido intimado en forma fehaciente por el trabajador. En el caso en estudio, si bien existió incumplimiento patronal del pago de las indemnizaciones por despido y preaviso, no se probó de manera alguna que haya existido una intimación fehaciente por parte de la actora, condición necesaria para que proceda la referida sanción y si bien se sostiene en la demanda que se realizó tal intimación, ninguna prueba se aportó al respecto, por lo que tal concepto debe ser rechazado.

Causa: “Saavedra, Gladys Viviana c/Saavedra, Jorge Rafael y otras s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 46/04- de fecha 25/08/2004; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-HORAS EXTRAS-PRUEBA

Tratándose de reclamos basados en supuestos de excepción, como lo es la extensión de la jornada normal de trabajo, cabe exigir que se precise y que se pruebe en forma fehaciente que tal prestación ha existido. Voto de la Dra. Niveyro.

Causa: “Gonzalez, Ramón c/Leguizamón, Silvano y/o persona física o jurídica que resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo N° 59/04- de fecha 18/10/2004; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO SIN INVOCACIÓN DE CAUSA-DESPIDO VERBAL : EFECTOS

El actor reclama asimismo las indemnizaciones derivadas del despido verbal y sin justa causa dispuesto por la empleadora, al respecto se ha sostenido que el despido sin invocación de causa, es un acto jurídico por el cual el principal comunica su voluntad de extinguir el contrato, se manifiesta por medio de una declaración de parte que lo emite, produciendo plenos efectos extintivos en las condiciones y plazos a que se lo ha sometido, a partir de su llegada al conocimiento de la otra parte. Voto de la Dra. Niveyro.

Causa: “Gonzalez, Ramón c/Leguizamón, Silvano y/o persona física o jurídica que resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo N° 59/04- de fecha 18/10/04; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL-RECLAMO ADMINISTRATIVO-SUBSECRETARÍA DE TRABAJO-SILENCIO DEL EMPLEADOR-PRESUNCIÓN DEL ART. 57 DE LA L.C.T. : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

El actor al formular el correspondiente reclamo ante la Subsecretaría de Trabajo, donde reclama el pago de distintos conceptos más las indemnizaciones por despido, preaviso, arts. 1 y 2 de la Ley 25.323 y art. 16 de la Ley 25.561 debidamente notificado el demandado, se presenta y niega todo tipo de relación laboral y por ende adeudar ninguno de los conceptos reclamados por el actor, dándose por declinada la instancia administrativa el día 23 de octubre de 2.003.

Tales probanzas demuestran la conducta asumida por las partes en donde ante la intimación formulada en dos oportunidades por el actor (19/08/03 y 27/08/03) a que se aclare su situación laboral ante un despido verbal, el empleador guardó silencio, por lo que ante ello se torna procedente la presunción del art. 57 de la L.C.T., en cuanto impone al empleador el deber de explicarse o contestar la intimación hecha por el dependiente, en forma fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones emergentes de la relación laboral.

Su silencio le origina una situación o posición jurídica desfavorable, puesto que constituye una presunción en contra del principal, que se trasunta en la inversión de la carga de la prueba, lo que no ha ocurrido entre las partes del litigio, por cuanto debidamente requerido al cumplimiento de sus obligaciones en sede administrativa,

asume la posición de negar sistemáticamente toda relación laboral, de allí que debe tenerse por configurado el despido sostenido por el actor, quien con la intimación formulada en fecha 03 de noviembre de 2.003 no hace más que reiterar los reclamos formulados en sede administrativa. La empleadora, por su parte, a más de sentirse molesta por el gasto que le ocasionó contestar dicha comunicación aduce que la misma le fue devuelta por haberse mudado el actor del domicilio, y al no haberse arrimado prueba alguna al respecto debe la parte demandada asumir el riesgo del medio utilizado para contestar dicha intimación, al no ser él legalmente autorizado para ello. Voto de la Dra. Niveyro.

Causa: “Gonzalez, Ramón c/Leguizamón, Silvano y/o persona física o jurídica que resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 59/04- de fecha 18/10/04; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-ART. 23 DE LA L.C.T.-TRABAJADOR AUTÓNOMO : RÉGIMEN JURÍDICO

No se puede presumir la existencia del contrato de trabajo (art. 23 LCT) a partir de la mera prestación de servicios constada, pues las circunstancias en que la misma se verificó no abonan esa presunción. El trabajador autónomo es quien decide realizar o no la tarea, y organiza su trabajo en función de sus posibilidades, no se incorpora a la organización del tercero sino que emprende su propia actividad, y en tales términos -como ya se dijo- asume sus riesgos. Su ganancia no se confunde con un salario (así, Fernández Madrid, Tratado Práctico, t. I, págs. 141 y 142). Voto del Dr. Fernández de Azcárate.

Causa: “Albarenga, Delmira c/Sanchez Nuñez, Gilda R. s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 60/04- de fecha 21/10/04; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO ARBITRARIO-INDEMNIZACIÓN-DAÑO MORAL-PRUEBA : IMPROCEDENCIA

Respecto al daño moral también reclamado y en la medida que la indemnización por despido arbitrario es omnicomprendiva de todos los daños que pudiera sufrir el trabajador como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, y atento que no se ha acreditado que el empleador incurriera en conductas que causen perjuicio al trabajador desde el punto de vista extracontractual, toda vez que la actora no produjo prueba alguna que acrediten dichas circunstancias. En tal sentido no probó los vejámenes, tanto físicos como psicológicos que denunciara, que la Exposición policial que acompaña la actora como prueba, es una manifestación unilateral de la misma, sin que encuentre apoyatura en otras pruebas, por lo que queda descalificada como tal. No probó los padecimientos, ni que los problemas de internación que sufrió, tengan relación alguna con sus tareas laborales. Por todo lo expuesto, considero que no corresponde hacer lugar al reconocimiento pretendido y su rechazo se impone.

Causa: “Splausky, Nadia Andrea c/Claire Pierola, María Eulalia -Única propietaria de la Farmacia “Santa Rosa” y otros s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 61/04- de fecha 05/11/04; voto de los Dres. Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-CERTIFICADO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

El incumplimiento que da lugar al pago de la indemnización solo se produce cuando el empleador no entrega las constancias documentadas o el certificado de trabajo dentro de los dos días siguientes hábiles computados desde la recepción de la intimación, debe pagar una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Comprende tal norma el salario que legalmente debió percibir el trabajador, ya que la finalidad de la ley es el cumplimiento de las leyes laborales, en especial el cumplimiento de la registración de los trabajadores y la efectivización de los aportes previsionales y sociales. La procedencia de esta indemnización está supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados. En cuanto al plazo, el decreto 146/2001, reglamentario de esa norma, dispone que para que tenga efectividad la intimación debe haber transcurrido el plazo de 30 días desde el momento en que la relación cesó, y la indemnización le es debida, si el empleador no entrega los certificados y/o las constancias documentadas del pago de las cotizaciones, vencido el plazo de 2 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación.

Causa: “Cecotto, Susana Mabel c/Souto, Julio César y/u otros y/o Persona Física o Jurídica que resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 64/04- de fecha 15/11/04; voto de los Dres. Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO-AUSENCIA DE AFILIACIÓN DEL EMPLEADOR: EFECTOS; RÉGIMEN JURÍDICO

Con respecto a la responsabilidad del demandado en el acaecimiento del evento dañoso, la misma fluye desde la norma invocada en sustento del reclamo, es decir, la ley 24.557 de riesgos del trabajo. En efecto, admitida la existencia de una relación laboral entre las partes, dicho suceso fatal resulta incluido en el objeto de la norma (conf. art. 1, incs. 1 y 2, pto. b, ley cit.), pues resulta ajustado a la descripción que formula respecto de aquellos acontecimientos súbitos y violentos ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo que considera comprendidos en sus previsiones (art. 6 inc.1, ley cit.). Con respecto a la responsabilidad empresaria -y de acuerdo al sistema de la ley-, no habiendo probado la demandada haberse afiliado a una ART o encontrarse incluida en el régimen de autoseguro -a lo que estaba obligada (art. 3, incs. 2 y 3, ley cit.)-, resulta de aplicación el art. 28, que establece la responsabilidad directa del empleador que hubiera omitido tal afiliación.

Causa: “Mendez, Rosa Hilda en representación de su nieta... c/Banega, Ramón y/o quien resulte jurídicamente responsable s/Indemnización tarifada por accidente fatal” -Fallo Nº 66/04- de fecha 19/11/04; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero.

REPRESENTANTE GREMIAL-LIBERTAD SINDICAL-ART. 14 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL-GARANTÍA SINDICAL : RÉGIMEN JURÍDICO

Se ha establecido un sistema de garantías a favor de los funcionarios sindicales (art. 14 C.N.) por los altos fines sociales que dan fundamento a los institutos de protección de la libertad sindical, ya que el representante gremial se encuentra en permanente riesgo de perder su puesto de trabajo, en razón de su actuación cuestionando las órdenes del empleador, por lo que no se puede desconocer la necesidad que tiene de contar con una garantía mas sólida que el pago de una indemnización. Al respecto la ley 23.551 determina el marco jurídico al cual deberá ajustarse la contienda para dilucidar la cuestión y el tema en debate es determinar, si la empleadora del actor fue o no, fehacientemente notificada de la designación de éste como miembro de la Comisión Directiva del Gremio.

Causa: “Alvarenga Adriano c/Agua de Formosa S.A. y/o quien resulte responsable s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 67/04- de fecha 26/11/04, voto de los Dres. Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

SOCIEDAD COMERCIAL-TEORÍA DE LA “DESPERSONALIZACIÓN” : IMPROCEDENCIA

En lo que respecta a la aplicación de la teoría de la despersonalización, se ha señalado reiteradamente que corresponde rechazar la responsabilidad solidaria del socio-gerente de la Empresa demandada si ésta no ha perseguido fines extrasocietarios, o constituido una mera pantalla para efectuar actos ilícitos, ni un recurso para violar la ley, sino que ha tenido existencia real y no aparente, funcionando normalmente en cumplimiento de los fines para lo cual fue creada y el hecho de que por razones económicas financieras, no pague los salarios en término, suspenda o despida a sus trabajadores no es óbice para que se aplique la teoría de la despersonalización, y en la medida que en el caso en estudio no se probó que la sociedad persiga fines extrasocietarios o haya efectuado actos ilícitos, corresponde sea desestimada las pretensiones de la parte actora de extender responsabilidad a los socios de la firma demandada.

Causa: “Ruiz Diaz, Celso c/C&R S.R.L. y/u otros y/o quien resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 70/04- de fecha 23/12/04, voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-FACULTADES DEL EMPLEADOR-SANCIONES DISCIPLINARIAS : ALCANCES

A través del poder disciplinario el empresario sanciona las faltas o incumplimientos de los trabajadores. El poder de disciplina incorporado al régimen del contrato de trabajo

tiende a posibilitar, con vistas a la subsistencia de las relaciones, la corrección de incumplimientos contractuales o de los llamados “deberes de conducta”.

Causa: “Ruiz Diaz, Celso c/C&R S.R.L. y/u otros y/o quien resulte responsable s/Reclamo Laboral” -Fallo N° 70/04- de fecha 23/12/04, voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Matilde Ruth Figuerero, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.