

DOS MINUTOS DE DOCTRINA

15 de octubre de 2013

### **DESPIDO Y GLAMOUR**

*Una masajista que sostuvo haber estado empleada en un conocido hotel de Buenos Aires demandó por despido no sólo a la sociedad propietaria del establecimiento (constituida en el extranjero) sino también, a título personal, al representante de ésta, un conocido empresario de la moda, el diseño, el arte y la hotelería de lujo. La justicia condenó a ambos solidariamente. ¿Un exceso?*

Una masajista que se desempeñaba en un hotel de lujo en Buenos Aires alegó no estar debidamente registrada como empleada del establecimiento y se consideró despedida. Demandó entonces el pago de las indemnizaciones correspondientes a la sucursal en la Argentina de la sociedad propietaria del hotel, constituida en las Islas Caimán, y al representante de esta última, un conocido empresario de la moda, el diseño y la hotelería de gran lujo, a título personal.

La demanda fue admitida sólo contra la sucursal, a la que se obligó al pago de las indemnizaciones del caso y las multas aplicables a los empleadores que no registran adecuadamente a su personal. Ambas partes apelaron.

En segunda instancia<sup>1</sup>, (entre otros temas) los jueces analizaron los requisitos probatorios necesarios para demostrar una relación de empleo no registrada y consideraron la responsabilidad del representante de la sucursal.

---

<sup>1</sup> In re “Kruljac c. Faena”, CNTrab (I), 2013; *elDial.com* AA8126, 29 agosto 2013

En materia laboral, las reglas probatorias son ampliamente favorables a quien alega la existencia de una relación de empleo. En materia de declaraciones testimoniales, por ejemplo, los jueces están autorizados a valorar si ellas (a pesar de que individualmente puedan ser objetadas por débiles, imprecisas o endebles) parecen objetivamente verídicas, no sólo porque son congruentes entre sí sino también porque están conformes con el resto de las pruebas aportadas. Los jueces pueden tomar en consideración, incluso, los testimonios de testigos impugnados por la contraparte, aunque deban valorarlos con criterios más estrictos que los habituales.

Desde el momento que la actora pudo demostrar la existencia de una relación laboral no registrada (y no obstante cierta endeblez probatoria), se convirtió en acreedora de las indemnizaciones correspondientes a quien se da por despedido por no estar correctamente registrado.

Como esas indemnizaciones laborales se establecen, en gran medida, sobre la base

de los salarios percibidos, la falta de un empleo registrado conspira para poder determinar esa base. Por tal razón, los jueces deben ejercer un “control de razonabilidad” de los niveles salariales que denuncia el trabajador o empleado no registrado cuando se considera despedido. En el caso, la remuneración denunciada por la actora fue considerada razonable y adecuada, por lo que las indemnizaciones establecidas en primera instancia (y las multas por trabajo no registrado) fueron confirmadas.

Con respecto a la responsabilidad del representante de la sociedad propietaria del hotel, los jueces recordaron que, para ejercer con habitualidad su objeto social en la Argentina, las sociedades constituidas en el extranjero deben constituir aquí una sucursal y designar un representante (art. 118, LSC).

Ese representante *contrae las mismas responsabilidades que para los administradores [de sociedades locales] prevé [la Ley de Sociedades Comerciales]...* (art. 121, LSC).

Como los administradores de sociedades deben cumplir con el estándar jurídico del “buen hombre de negocios”, los jueces entendieron que mantener empleados

clandestinos implicaba un apartamiento de esa pauta de conducta. Un buen hombre de negocios, según los jueces, no puede ignorar la existencia de un empleado irregular.

Las normas laborales aplicables juzgan como una falta muy grave la falta de registro del personal empleado. Por eso, en caso de ocurrir esas faltas, las normas ordenan aplicar las multas correspondientes “a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos [...], administradores, mandatarios o representantes que hubieren intervenido en el hecho sancionado” (Ley 25212, Anexo II, art. 10). En consecuencia, en segunda instancia se extendió la condena al representante de la sociedad extranjera propietaria del hotel.

Si bien el fallo es, en principio, una derivación razonable del derecho vigente, nos quedan ciertas dudas acerca de si el representante de la sociedad extranjera *intervino en el hecho sancionado*, como lo exige la ley. Porque una cosa es desempeñarse como representante de una sociedad extranjera en cumplimiento de una formalidad legal, pero otra muy distinta es tener responsabilidades *e intervenir* en materia de relaciones laborales y de empleo.

\* \* \*

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000, por fax al (54-11) 4777-7316 o por e-mail a [javier\\_negri.com.ar](mailto:javier_negri.com.ar)

**Este artículo es un servicio de Negri, Busso & Fariña Abogados a sus clientes y amigos.  
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**