

PRESENTO MEMORIAL DE AGRAVIOS

SRA. JUEZ DEL TRABAJO UNICA NOMINACIÓN CJM

**JUICIO: PEREZ GUSTAVO ALBERTO c/ SUPERMERCADOS EMILIO LUQUE
S.A. Y EMILIO SALVADOR LUQUE s/ COBRO DE PESOS.-**

EXPTE N°: 21/20

LOPEZ SANTIAGO MARINO, abogado por la representación que consta en autos, a S.S. respetuosamente digo:

Que cumpliendo expresas instrucciones de mi mandante, vengo en debido tiempo y forma procesal a:

I- PRESENTAR MEMORIAL DE AGRAVIOS.

Que vengo en debido tiempo y forma procesal a presentar la fundamentación del recurso de apelación interpuesto por esta parte y concedido por S.S. contra la sentencia de fecha 04 DE mayo de 2022, donde se no hace lugar a la demanda, solicitando desde ya se revoque la misma atento a las consideraciones de hecho y de derecho que paso a exponer.

Esta parte considera que la sentencia atacada resulta arbitraria, debido a los agravios que seguidamente desarrolla, entendiendo por agravios a las lesiones procesales irreparables que causan perjuicio, derechos insatisfechos y/o pérdida de un derecho, lo cual autoriza la revisión de lo decidido por el Juez de grado.

1)- PRIMER AGRAVIO

Conforme puede observarse, S.S rechaza lo sostenido por esta parte, en lo relativo a la existencia de la relación laboral entre el trabajador y el Sr. Emilio Salvador Luque, DNI N° 8.579.919, en base a una errónea interpretación de los términos en que se efectuó la ampliación de demanda, en fecha 23/03/2021, puesto que según se desprende la sentencia atacada, S.S. entendió que esta parte actora extendió la responsabilidad a la persona de Emilio Salvador Luque, **COMO** presidente de la sociedad anónima, en los términos del art. 59 de la ley de sociedades comerciales. Siendo una interpretación errónea del a quo, ya que el escrito presentado por esta parte en la fecha indicada (AMPLIACION DE DEMANDA), si bien extiende la responsabilidad a la persona de Emilio Salvador Luque, no lo hace en su calidad de presidente de la sociedad anónima, tal como erróneamente entiende S.S., sino que lo hace a título personal, textualmente dice el escrito en cuestión, en su parte pertinente " ... sin tener en cuenta la responsabilidad de Emilio Salvador Luque, **QUE ES** el presidente de la sociedad anónima", es decir esta parte nunca realizó la extensión al Sr. Luque en su calidad de presidente, sino que solamente hace

mención de esta calidad en procura de individualizarlo. Es más, en la parte final del escrito mencionado, se individualiza a los demandados, haciendo mención expresa que se trata de dos personas distintas, ya que usa la conjunción copulativa **Y** (Las conjunciones copulativas son aquellas que sirven para unir dos o más componentes homogéneos de una oración. En la estructura de una oración, una conjunción copulativa realiza la función de enlace. Es decir, es el término que relaciona una lista de términos o también, es el nexos presente en una oración compuesta, aquello que tiene más de un verbo. Las conjunciones copulativas son un tipo de conjunción de coordinación cuya función es aditiva. Las conjunciones copulativas son aquellas palabras, o grupos de palabras, que combinan varios elementos de la misma oración para darles un significado conjunto.). Además, textualmente dice "*solicito que se adjunte a la demanda presentada, esta ampliación, que lo tenga como demandados a SUPERMERCADOS EMILIO LUQUE S.A. Y EMILIO SALVADOR LUQUE, cuyo domicilio real ya se encuentra en los autos*", como puede observarse, cuando se solicita la extensión de responsabilidad al Sr. Emilio Salvador Luque, no se la requiere en su calidad de presidente, sino que esta parte actora, requiere dicha extensión de responsabilidad en carácter personal del Sr. Emilio Salvador Luque. Cabe remarcar, que si esta parte hubiese realizado la solicitud de extensión de la responsabilidad al Sr. Emilio Salvador Luque en su calidad de presidente de la Sociedad anónima, tendría que haber **EXPRESAMENTE** solicitado en esos términos, manifestando en el escrito pertinente, que se requiere tener en cuenta la responsabilidad del Sr. Luque **COMO** presidente de la sociedad anónima, lo cual no fue así, ya que como anteriormente se explicara, y tal como fue expresado en el escrito, solo se menciona la calidad de presidente, ya que dice textualmente " ... que es presidente de la Sociedad Anónima..." (y no **COMO PRESIDENTE**), haciendo esta mención solamente a los fines de individualizar al demandado, señalándolo esta calidad de presidente de esa sociedad, ya que es como más se lo reconoce socialmente. La interpretación errónea realizada por S.S. en cuanto a la calidad en que esta parte demanda al Sr. Luque Emilio Salvador, lleva a que en el apartado III de la parte resolutive de la Sentencia atacada, S.S. declare como inoficioso el planteo de extensión de responsabilidad de Emilio Salvador Luque por aplicación del art. 59 de la ley 19550, lo cual causa un perjuicio irreparable a esta parte, ya que se exime de responsabilidad, a quien fue correctamente demandado, y que fuera empleador del Sr. Pérez Gustavo Alberto. El fin que se persigue con la extensión de responsabilidad al Sr Luque ya que fue el empleador del actor, no es otra que la de garantizar los derechos del trabajador a fin que le reconozca su crédito, donde juegan un papel fundamental el principio protectorio y los valores de orden público. Es fundamental destacar que en el proceso, al demandar al Sr. Emilio Salvador Luque, y notificarlo de la demanda en su domicilio real, se garantizó el cumplimiento de presupuestos procesales indispensables para debatir la cuestión fáctica y jurídica, asegurando las garantías constitucionales. Mediante decreto de

fecha 18/05/2021, se tuvo por incontestada la demanda por parte de Emilio Salvador Luque, dicha providencia por notificada a este co-demandado en fecha 31/05/2021. En fecha 17/08/2021 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista por el art 69 CPL, donde el Sr. Emilio Salvador Luque, no se presentó.

Por otro lado cabe destacar que según la prueba informativa producida: 1- mediante el informe de ANSES, se comunicó que el Sr. Pérez Gustavo Alberto, se desempeñó entre 12-2014 a 06-2019, bajo la dependencia de la firma LUQUE EMILIO SALVADOR. 2- A través del informe de AFIP, el Sr. Pérez Gustavo Alberto, CUIL 20-26648186-2, registra aporte como empleado en relación de dependencia desde 12/2014 al 05/2019, de LUQUE EMILIO SALVADOR, CUIT 20-08579919-4. Además informa que el contribuyente EMILIO SALVADOR LUQUE, se encuentra inscripto como una firma unipersonal en el tributo económico municipal que administra ese organismo fiscal, con fecha de alta de actividad el 07/06/1985, sin baja registrada a la fecha, bajo las actividades de "servicio y asesoramiento, dirección y gestión empresarial para órganos de administración y/o fisc. en soc. anónimas", "venta al por mayor en supermercado mayorista de alimentos", "venta al por menor en consignación de cereal, arroz, forrajes, excepto semillas" y " venta al por menor en supermercado excepto productos alimenticios"... Además, a pesar de ser debidamente intimado a exhibir la documentación laboral del actor ante el juzgado, según consta en autos, el codemandado EMILIO SALVADOR LUQUE no hizo presentación alguna, a lo cual esta parte solicitó se hiciera efectivo el apercibimiento pertinente. Por su parte, en cuanto a la prueba confesional, habiendo si debidamente notificado el codemandado EMILIO SALVADOR LUQUE, no compareció a la audiencia de absolución de posiciones, habiendo solicitado también esta parte que se lo tenga por confeso.

2)- SEGUNDO AGRAVIO

Según el a quo atento la falta de acreditación de prestación de servicio consecuentemente, entiende que no existe una relación laboral entre las partes, me refiero al trabajador y EMILIO LUQUE SA, haciendo lugar a la excepción de falta de acción planteada por la demandada. Esta parte se agravia por esta resolución, ya que considera que es errada, puesto que mediante la prueba informativa producida, relativa al informe aportado por el Banco Macro, mediante el cual se informó que el Sr. Pérez Gustavo Alberto, DNI 26.648.186, le depositaban sus haberes en el ex Banco Tucumán, y que el depositante era EMILIO LUQUE SA, desde el 12/2015 hasta el año 2019. Cabe remarcar que el apoderado de la firma, Dr. Argota, contrariando dicho informe, sostiene que EMILIO LUQUE SA no era el encargado de depositarle el sueldo al trabajador, actor en autos. **Siendo este un indicio relevante de la existencia de la relación laboral entre estas partes, ya que el pago de la remuneración por el trabajo**

realizado por el trabajador, como contraprestación, es la obligación principal del empleador, dentro del contrato de trabajo (art 74 LCT).

Del complejo conjunto de derechos y deberes derivados del contrato de trabajo, si quisiéramos resumir el débito a que se compromete el empleador, como parte o sujeto del contrato, podríamos sistematizarlo en tres deberes básicos: **el de retribuir**, el de dar ocupación, y el de proteger al trabajador. El primero tiene propiamente contenido patrimonial: es la contraprestación pecuniaria a que tiene derecho el trabajador por el hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador (art. 103, LCT). Por el deber de ocupación la prestación laboral deja de ser considerada sólo como una obligación del trabajador, y pasa a ser un derecho que posibilita el pleno desarrollo de su personalidad y su progreso profesional (art. 78, LCT). En cambio, el tercero se refiere a un agrupamiento de obligaciones que encuentran su fundamento tanto en la connotación "tuitiva" del derecho del trabajo, como en el carácter personalísimo de la prestación laboral: deberes de previsión, seguridad, protección, respeto a la dignidad del trabajador, etc. (arts. 75, 76, 77 y cc.). Esta triple faz obligacional que caracteriza el débito del empleador para destacar que muchas veces se presenta únicamente el pago de la remuneración como la principal y más significativa obligación del empleador. Sin desmerecer el carácter esencial y la importancia que tiene la remuneración para el trabajador por su naturaleza "alimentaria", no es menos cierto que los otros deberes tienen un valor similar y trascendente, porque atañen a la integridad psicofísica del trabajador y al respeto a su dignidad, y posibilitan la realización plena de su personalidad. Es un error no considerar más que el contenido patrimonial de la relación laboral, relegando a segundo plano su carácter humano, cuando en realidad éste es, por lo menos, tan importante como aquél.

La legislación argentina reafirma la importancia del pago del salario, al establecer en el capítulo VII del título II ("De los derechos y deberes de las partes") de la LCT, como primer deber del empleador, el de "satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley" (art. 74, LCT). Después, en el título IV, expone cuál es ese deber (arts. 103 a 149), y crea un sistema de garantías o seguridades mínimas, que posibilitan al trabajador percibir efectivamente su remuneración para hacer frente a sus necesidades vitales y las de su familia. Podemos señalar como los aspectos más importantes de ella, a los siguientes:

1) se consagra la onerosidad del trabajo subordinado, el que: "no se presume gratuito" (art. 115, LCT);

2) se debe la remuneración aunque el trabajador no preste servicios, "por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél" (art. 103, LCT);

3) la remuneración no puede ser inferior a los básicos del convenio colectivo ni al salario mínimo vital, y se prohíbe abonar salarios inferiores a él, a la par que se asegura la inembargabilidad del salario mínimo vital en la proporción que se reglamente (arts. 103 y 116 a 120, LCT);

4) los salarios que fijen las convenciones colectivas deberán abonarse en dinero, y los pagos en especie no se pueden imputar a más del 20% de la remuneración (art. 107, LCT);

5) se regula lo concerniente a las formas de pago y a las prestaciones complementarias, reconociéndose el derecho a solicitar la verificación o inspección de la documentación de la empresa en los casos de comisiones, porcentajes sobre ventas o participación en utilidades (arts. 105 a 113, LCT);

6) si bien se admite la validez de diversos medios de pago, se asegura que: "en todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo" (art. 124 in fine, LCT);

7) el pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos (art. 126, LCT); a) al personal mensualizado, al vencer cada mes calendario; b) al remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena; y c) al remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena, respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no superior a la tercera parte de dicha suma;

8) se determinan como plazos máximos de pagos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal (art. 128, LCT) y se consagra la mora automática por el solo vencimiento de tales plazos (art. 137, LCT). Los plazos del art. 128, LCT son de aplicación también para el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, computados desde la fecha de extinción de la relación laboral (art. 255 bis);

9) el pago de las remuneraciones debe hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante la prestación de servicios (art. 129, LCT);

10) se regula minuciosamente lo concerniente a los adelantos, y la prohibición de hacer retenciones, deducciones o compensaciones sobre las remuneraciones que no estén expresamente autorizadas (arts. 130 a 134, LCT);

11) también se incluyen normas sobre los recibos y demás comprobantes de pago (arts. 138 a 146, LCT);

12) para asegurar el efectivo pago del salario se habilita al trabajador contratado por contratistas o intermediarios a exigir al empleador principal solidario, que retenga, de los que deben percibir aquéllos, lo adeudado por remuneración u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral (art. 136, LCT);

13) se consagra el principio de la solidaridad en los casos de empleadores interpuestos, o delegación en terceros de actividades propias de la empresa o cuando se trate de empresas subordinadas o relacionadas (arts. 29, 30 y 31, LCT); de transmisión de un fondo de comercio (arts. 225 y 228, LCT), de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento (art. 227, LCT), etcétera;

14) por último, por aplicación de los principios generales del ius variandi, el empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración (art. 66, LCT), y en caso de que lo haga o que no pague en tiempo y forma los salarios, la doctrina y la jurisprudencia son coincidentes en aceptar la procedencia del despido indirecto (arts. 242 y 246, LCT), previa intimación realizada por el trabajador.

JURISPRUDENCIA: *"La principal obligación de la empresa es abonar los salarios, razón por la cual el trabajador enajena su trabajo, quedando por ello postergadas todas las supuestas razones de que se pueda sentir asistida la empleadora para no cumplir con dicho deber". (CNTrab., sala VII, 24/2/1988, "Rodella, María M. y otra c. Indumenti, SA", DT, 1988-B, 786).*

"El principal, a cambio de una remuneración, asume la facultad de dispone sobre la forma de utilizar la energía de trabajo dejando intacta, claro está, la persona misma del trabajador". (CNTrab., sala I, 29/5/1992, "Taboada, Raúl c. Empresa Obras Sanitarias de la Nación", DT, 1992-B, 2280 - Ídem, ídem, 31/10/1997,

"Moze, Rodolfo F. c. Ministerio de Economía y Servicios Públicos" - DT, 1998-A, 710).

CONTRATO DE TRABAJO: OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE PAGO DE REMUNERACION. MORA. GARANTIAS PARA EL TRABAJADOR.

CARACTER. La principal obligación del empleador, como se desprende del art. 74

la LCT: "El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley", y art. 137: La mora

en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el art. 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca,

retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los arts. 131, 132 y 133". De esta contraprestación es acreedor el trabajador por la sola

puesta de su fuerza de trabajo en beneficio del empleador, por lo que la ley ha revestido este instituto de las mayores garantías de protección, revistiendo la

misma el carácter de irrenunciable, por resultar contrarias al orden público laboral, limitando de esta forma la libertad y autonomía individual en la contratación.

DRES.: CASTELLANOS MURGA – PEDERNERA. CAMARA DEL TRABAJO - Sala 5. S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO. Nro. Sent: 208 Fecha Sentencia 08/11/2013

II- CASO FEDERAL.

Dejo planteado desde ya la eventual apertura del recurso extraordinario federal. Y denunciamos el Caso Federal para ocurrir a la CSJN por la ley 48, atento estar en juego garantías federales de la Constitución de La Nación como ser la defensa en juicio y el derecho de propiedad.

III- COROLARIO

Este memorial de agravios (pieza procesal) es fundamentalmente un acto de impugnación destinado específicamente a criticar la sentencia recurrida, en cuanto a que sus argumentaciones son equivocadas como así también las conclusiones a las que llega a partir de estas la Jueza de grado. A tenor de tales yerros y desaciertos de la Juzgadora, la sentencia deviene absurda, por las contradicciones en las que incurre y que la hacen atacable, por arbitraria e incongruente. La sentencia atacada es arbitraria, al ser errónea, injusta, ajena y contraria a derecho. Dicha sentencia vulnera el principio de afianzar la justicia de raigambre constitucional. Todo lo cual lesiona el legítimo derecho del actor y le causa gravamen irreparable ya que se ve impedido de obtener lo que por justicia

le corresponde. En consecuencia, los agravios expresados en autos son concretos, precisos y claros, por lo que adquieren la característica de SUFICIENTE, atento a haber consignado mi parte en ésta pieza argumental, los errores, vicios y carencias del decisorio atacado.

Es manifiesta la imperfección del acto sentencial, ya que el "a-quo", debió merituar la prueba, apreciar los elementos de convicción y la aplicación del derecho -en forma adecuada y de acuerdo al objeto del proceso traído a debate-, para establecer cabalmente a cuál de las partes del litigio le asistía razón.

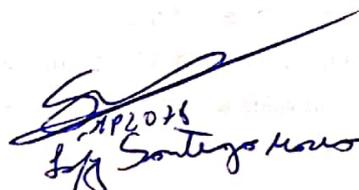
Considero cumplidos los requisitos para que este recurso sea procedente, habiendo formulado una crítica razonada de la resolución de Primera Instancia impugnada, demostrando el gravamen a mi parte, con argumentos sólidos que aseguran la viabilidad de esta impugnación.

En consecuencia solicito, se admita el presente recurso revocándose la sentencia impugnada con relación a los agravios mencionados.

IV- PETITORIO

En consecuencia, por encontrarse en ésta pieza procesal, acreditadas la admisibilidad y procedencia del recurso, legitimado esta parte actora para impetrar la vía impugnativa, haber fundado en forma concreta, precisa y concordante los agravios que causó el fallo atacado y habiendo observado las formalidades impuestas por la ley, SOLICITO:

1. A la Sra. Jueza de primera instancia tenga por presentado el memorial de agravios en tiempo y forma. Y oportunamente y en la forma de estilo eleve las presentes actuaciones al Superior.
2. A la Excma Cámara de Apelaciones por todo lo expuesto tenga por expresado y fundado el memorial de agravios de este recurrente contra el auto apelado de fecha 04 de mayo de 2022, revoque el mismo con relación a los agravios expresados. Se tenga presente la reserva de recursos.
3. Por los fundamentos y las que suplirá el elevado criterio de esta Excma. Cámara, solicitamos se REVOQUE EL DECISORIO cuestionado con relación a los agravios.


Santiago Mauro

PROVEER DE CONFORMIDAD.-

SERÁ JUSTICIA.-