

Posibilidad de acceso a la información de la empresa por parte del trabajador a través de las medidas autosatisfactivas

Por Carlos Antonio Turina(*) y Juan Antonio Costantino (**). Ponencia remitida al Congreso Nacional de Derecho Procesal 2015. Comisión 4 Derecho Procesal Laboral Jurisdicción preventiva y protección. Subcomisión: Incorporación de las nuevas figuras procesales al procedimiento laboral: las medidas autosatisfactivas; las sentencias anticipatorias; las tutelas de urgencia

SINTESIS:

- 1) El derecho de información de los trabajadores es una consecuencia del deber de buena fe.
- 2) Las medidas autosatisfactivas son la herramienta procesal para materializar ese derecho (acceder a la información de quienes son los socios y/o directores de la sociedad empleadora).-
- 3) La información sumaria es suficiente para acreditar la “fuerte probabilidad” necesaria para el otorgamiento de la medida autosatisfactiva atento la finalidad tuitiva de la legislación laboral.-.

Sumario: 1. El trabajo no registrado. La necesidad por parte del trabajador de contar con la debida información al momento de intercambio epistolar o de iniciar la demanda. 2. El derecho de información del trabajador. 3. La medida autosatisfactiva como medio para obtener la información de quiénes son los socios y/o directores de la una sociedad.

1. El trabajo no registrado. La necesidad por parte del trabajador de contar con la debida información al momento de intercambio epistolar o de iniciar la demanda.

Luego de leer un excelente trabajo doctrinario de los Dres. Gustavo Américo Esparza y Gustavo Montenegro (1) comenzamos a pensar como podríamos asegurar al trabajador no registrado el acceso a la información empresarial.-

El trabajo no registrado es uno de los principales problemas que enfrenta el mercado de trabajo argentino desde mediados de los años noventa.-

Los trabajadores no registrados no tienen garantizada la cobertura médica para ellos y sus familias, no reciben la totalidad de los beneficios del sistema contributivo de asignaciones familiares en el caso de tener una familia o hijos a cargo y probablemente no recibirán los beneficios de la jubilación cuando se retiren del mercado laboral, ni contarán con el seguro por desempleo en el caso de ser despedidos.

Esta situación se complementa con la ausencia casi total de beneficios laborales no ligados directamente a la seguridad social –empezando por la indemnización por despido, las vacaciones pagas, aguinaldo y cobertura por accidentes de trabajo-, la falta de afiliación sindical y la percepción de ingresos por debajo de los establecidos en los convenios colectivos y por el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Por todo esto, el trabajo no registrado constituye una expresión cabal de la precariedad laboral.

En la inmensa mayoría de los casos, el trabajador no registrado ante una situación de despido debe iniciar si o si una acción judicial tendiente a que la parte empleadora pague las indemnizaciones y multas de ley.-

Cuando el legitimado pasivo es una persona jurídica (Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada, etc) el trabajador no registrado puede en la respectiva demanda laboral solicitar extender la responsabilidad a socios y directores, etc (deudores solidarios).-

Ahora bien, en casi la totalidad de los casos el trabajador (registrado o no registrado) al momento de realizar el intercambio epistolar o de incoar la demanda laboral carece de la información sobre quienes son los socios o administradores de la sociedad demandada.-

Esta situación dificulta gravemente la actuación del acreedor laboral tanto al remitir los telegramas respectivos como asimismo incluirlos como legitimados pasivos en su pretensión procesal.-

El trabajador, que no conoce quienes son los socios y/o directores de la sociedad empleadora se ve inmerso en un proceso judicial contra una sociedad muchas veces con exiguuo capital accionario o bienes sobre los que hacer efectiva una sentencia (2).-

Atento ello, para que el trabajador no registrado pueda extender la responsabilidad a los socios y/o administradores debería hacerlo con posterioridad al dictado de una sentencia.

Esto trae como consecuencia el paso del tiempo y la suma de procesos sin que el trabajador pueda percibir su crédito.-

Romualdi afirma que *“El fundamento valorativo está basado en la necesidad de proteger al trabajador en cuanto a poder hacer efectiva una sentencia que muchas veces por el exiguo capital accionario de las sociedades o bienes sobre los que hacer efectiva una sentencia....el aspecto valorativo es anterior al normativo y éste ha aparecido como una herramienta operativa de un juicio de valor anterior a la aplicación de la norma: la protección del trabajador frente a sociedades muchas veces insolventes cuyos socios y/o administradores tienen un capital importante que puede responder a la sentencia.....”*

La posibilidad de acceder de una manera rápida y sencilla a esta información (saber quienes son los socios y/o directores de la persona jurídica) sería conveniente durante la etapa de intercambio epistolar y esencial para el comienzo de las acciones.-

¿Puede acceder el trabajador no registrado a esta información? Entendemos que si. Asimismo, se puede acceder a la misma mediante:

1.- Una diligencia preliminar: A fin de que la futura demandada exhiba sus libros e informe quienes son los socios y/o directores. La dificultad que se presente mediante esta vía es la posible negativa e incumplimiento por parte de la futura demanda lo que nos obligaría a solicitar el allanamiento y secuestro de dicha documentación (art 323, 329 y concordantes del CPCCBA en el caso de la Provincia de Buenos Aires).-

2.- Una medida autosatisfactiva: Ordenar el allanamiento e inspección de la documentación empresaria (estatutos, actas constitutivas, libros de asambleas, actas de directorios, libro de registro de acciones, etc) a fin de

obtener la información requerida. Sobre este punto vamos a desarrollar la exposición.-

2. El derecho de información del trabajador.

Cuando hablamos de derecho a la información ¿a qué nos referimos?

Ricardo J. Cornaglia en su artículo de doctrina “UN IMPERATIVO CONSTITUCIONAL: SOCIALIZAR LA INFORMACIÓN LABORAL” Revista de derecho Laboral tomo 29 (1987) pag 49 y sig) afirmaba que *“todas las medidas que se pueden tomar para proteger al como sujeto activo del trabajo, una de las mas importantes se refiere al derecho del trabajador a la información. La información es poder y los derechos que aseguren estar directamente destinados a transferir poder a una clase social desposeída deben ser rigurosamente cumplidos y garantizados. Ella es legítima acreedora de políticas igualitarias y protectoria...”* (3 citado por Nicolas Vitantonio en EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA INFORMACION EMPRESARIA (Las medidas autosatisfactiva en la Ley de Contrato de Trabajo) MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS 2da edición ampliada y actualizada Tomo II Parte especial Rubinzal Culzoni pag 273 2014)

El derecho de información de los trabajadores es una consecuencia del deber de buena fe.-

Bien es sabido que los deberes de conducta comunes a las partes se manifiestan por medio de la obligación genérica de las partes de comportarse correctamente con colaboración y solidaridad (art 62 PCT) y buena fe (art 63 LCT).-

El art 63 establece que *“las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a los que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”*.-

Al decir de Grisollá *“supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico, que lleva implícitamente la plena conciencia de no engañar, no perjudicar ni dañar, Comprende el deber de actuar de actuar con fidelidad en cuanto a la conducta de las partes en sus obligaciones y resulta aplicable en distintos momentos de la relación laboral”* (4)

Se relaciona con la mutua confianza (una relación de confianza).-

En el texto de la ley 20744, solo el art 111 recepta en cierta medida este derecho a la información de los trabajadores limitándose al mismo a inspeccionar la documentación empresaria solo para verificar las ventas y utilidades en su caso.-

Ahora bien, ¿ese es su límite? Entendemos que no ¿Por qué?:

- 1.- Porque es un derivado del deber de buena fe.-
- 2.- La actitud del empleador que celebra un contrato de trabajo y no registra el mismo no puede ser premiado con el supuesto límite impuesto por el art 111 de la ley 20744 (interpretación hermenéutica).-
- 3.- Por aplicación del principio protectorio.-
- 4.- Por la necesidad de que el crédito del trabajador no quede en una “expresión de deseos” con una sentencia que nunca podrá ejecutar por falta de bienes suficientes para cubrir dicho crédito. Se debe proteger al trabajador frente a sociedades muchas veces insolventes cuyos socios y/o administradores tienen un capital importante que puede responder a la sentencia.-

Por todo ello, entendemos que el trabajador tiene derecho a conocer quienes son los socios y/o administradores de la sociedad empleadora.-

3. La medida autosatisfactiva como medio para obtener la información de quiénes son los socios y/o directores de la una sociedad.

Al inicio de este trabajo, manifestamos que la posibilidad de acceder de una manera rápida y sencilla a esta información (saber quienes son los socios y/ directores de la persona jurídica) resultaría conveniente durante la etapa de intercambio epistolar y esencial para el comienzo de las acciones.-

Asimismo, mencionamos que la medida autosatisfactiva sería una de las herramientas que tendría el trabajador no registrado para acceder a esta información. Es más, entendemos que es la herramienta más efectiva para acceder de manera sencilla y rápida a dicha información siendo una vía más idónea que la diligencia preliminar por la urgencia, por las consecuencias ante el incumplimiento de lo ordenado por el tribunal, etc.-

La medida autosatisfactiva ha sido definida como *“el requerimiento urgente formulado al órgano jurisdiccional por los justiciables que se agota (de allí lo de autosatisfactiva) con su despacho favorable (5), por la fuerte probabilidad*

de que lo pretendido sea atendible, sin que sea necesario iniciar una acción principal posterior para evitar su caducidad”, (6)

Creemos que el tema a zanjar en este supuesto es como acreditar esa “fuerte probabilidad”.-

Como bien es sabido el trabajador no registrado no aparece en los libros del art 52 LCT, ni tiene recibo de sueldos, ni ningún elemento que acredite prima facie la existencia de un contrato de trabajo.-

En este tipo de procesos, el medio probatorio utilizado por la parte accionante (trabajador) para acreditar la relación laboral suele ser la prueba testimonial (que en el proceso de la Provincia de Buenos Aires suele producirse en la finalización de la etapa probatoria, es decir, en la Audiencia de Vista de Causa).-

Por todo ello nos preguntamos ¿se podría acreditar esa “fuerte probabilidad” mediante la información sumaria establecida en el art 197 del CPCCBA y en el artículo 197 CPCCN?

Creemos que si.-

El fundamento de ello radica en el principio protectorio.-

La inspiración primordial del derecho del trabajo es la protección del trabajador. Esa protección se traduce en este principio protector.-

El derecho laboral tiende a proteger a la parte más débil en la relación jurídica sustancial, que es el trabajador.-

Existe una disparidad o una desigualdad en la relación laboral.

Como decía COUTURE el procedimiento lógico para corregir una desigualdad es crear otra desigualdad, por ello es que en el derecho laboral se abandona la idea de igualdad jurídica.-

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.-

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, somos conscientes de que será el órgano jurisdiccional el que deberá merituar en cada caso los elementos necesarios para acreditar esa “fuerte probabilidad”.-

También somos conscientes de que lo aquí propuesto se puede transformar en situaciones de abuso procesal cautelar por parte de los trabajadores.-

Pero recordamos que los objetivos son:

- 1.- Otorgar al trabajador, de manera rápida y sencilla, la información necesaria para que pueda dirigir adecuadamente su reclamo contra la sociedad empleadora, sus socios y/o directores.-
- 2.- Proteger al trabajador en cuanto a poder hacer efectiva una sentencia.-
- 3.- Evitar que el paso del tiempo y la suma de procesos aniquile el crédito del trabajador.-

Cabe señalar que en el XVII Encuentro del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, que se desarrolló en Moreno, luego de que disertara el Dr. Vitantonio sobre medidas autosatisfactivas, se adoptó el día 18/04/2015 como conclusión 8ª lo siguiente:

“ Frente a la morosidad de los juicios laborales, el procedimiento debe privilegiar los procesos urgentes y las medidas cautelares y autosatisfactivas, en función de la protección de los derechos del trabajador, a los efectos de convertir el crédito probable en algo posible, sin perjuicio de su adecuación en futuras normas específicas, actualmente en trámite por ante el Congreso de la Nación”.

Por último, queremos recordar a Peyrano, quien citando el fallo Halabi de la CSJN, nos enseña que *“donde no exista un derecho debe concurrir un remedio procesal (legal o pretoriano) y su buena o mala utilización depende de los operadores”* (7)

4. Conclusión.

Por todo ello establecemos que:

- 1) El derecho de información de los trabajadores es una consecuencia del deber de buena fe.

- 2) Las medidas autosatisfactivas son la herramienta procesal para materializar ese derecho (acceder a la información de quienes son los socios y/o directores de la sociedad empleadora).-
- 3) La información sumaria es suficiente para acreditar la “fuerte probabilidad” necesaria para el otorgamiento de la medida autosatisfactiva atento la finalidad tuitiva de la legislación laboral.-.

5. Bibliografía.

- 1.- Esparza Gustavo Americo y Montenegro Gustavo “EL ACREEDOR LABORAL VERSUS EL DERECHO DE INFORMACION EN EL CONTRATO DE FIDEICOMISO. DISQUISICIONES E IMPORTANCIA DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES” El Derecho, 27 de marzo de 2015 página 1 a 6.-
- 2.- ROMUALDI, EMILIO ELÍAS, “Extensión de responsabilidad en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires”2011, RDLSS 2010-12-1041, Id Infojus: DACF110003.-
- 3.- Vitantonio, Nicolas “EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA INFORMACION EMPRESARIA (Las medidas autosatisfactiva en la Ley de Contrato de Trabajo)” en “MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS” 2da edición ampliada y actualizada Tomo II Parte especial Rubinzal Culzoni 2014 pag 273.-
- 4.- Grisolfá Julio Armando “MANUAL DE DERECHO LABORAL” edit LexisNexis, segunda edición ampliada, 2005, pag 231.-
- 5.- Falcon, Enrique M “TRATADO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL” Tomo IV Sistemas Cautelares Rubinzal Culzoni 2011, pág. 858.-
- 6.- Vitantonio ob cit pag. 283.-
- 7.- Peyrano, Jorge W “UNA AUTOSATISFACTIVA CON ORIENTACION DEFINIDA: LA MEDIDA ANTICAUTELAR” en MEDIDAS AUTOSATISFACTIVAS” 2da edición ampliada y actualizada Tomo II Parte especial Rubinzal Culzoni 2014, pag. 18.-

*** Carlos Antonio Turina - Docente Ayudante de Derecho Procesal Civil y Comercial, Facultad Derecho Universidad Nacional de Mar del Plata. Vicedirector del Instituto de Derecho Procesal del Colegio de Abogados de Mar del Plata. Dirección Postal: Santiago del Estero nro. 3022 de la ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires (CP 7600).- Teléfono: (0223) 410-8804.- Dirección mail: drturina@gmail.com**

**** Juan Antonio Costantino – Profesor Titular por Concurso de Derecho Procesal Civil y Comercial, Facultad Derecho Universidad Nacional de Mar del Plata. Director del Departamento de Derecho Procesal de la UNMDP.**