

LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

1. Extinción

Riña en el lugar de trabajo. Despido injustificado

Para que una pelea constituya un incumplimiento laboral es necesario demostrar que fue (i) provocada por el trabajador a quien se pretende despedir o que reaccionó con un exceso en su defensa; y (ii) que existió intención dolosa u obrar culpable del trabajador. Si no se cumplen ni acreditan dichas circunstancias el despido resulta injustificado.¹

2. Riesgos del trabajo

Discrepancia de opinión de médicos

Ante discrepancia de opinión entre el médico de cabecera y el médico laboral, tiene prioridad el médico de cabecera por tener un mejor conocimiento del estado de salud del paciente.²

3. Relaciones sindicales

Asociaciones sindicales

La Dirección Nacional de Relaciones Sindicales publicó una serie de recomendaciones a fin de procurar la mayor transparencia, pluralismo y mejor organización de los procesos eleccionarios y, además, para lograr un mayor cumplimiento de la Ley Asociaciones Sindicales. De esta manera, recomendó que las elecciones se realicen a través de medios electrónicos, que se analicen rigurosamente las listas de candidatos en relación al cupo femenino y con relación a candidatos inhibidos en sede penal o civil, y que se realicen las adecuaciones correspondientes de los estatutos conforme las disposiciones de la Ley 23.551.³

4. Responsabilidad solidaria

Responsabilidad de los socios. Defectuosa registración

Al haber tenido el socio una actitud activa de gestión dentro de la empresa, resulta responsable en los términos del art. 54 de la Ley 19.550 por la deficiente registración en cuanto a la fecha de ingreso y la remuneración del empleado.⁴

Extensión de condena. Falta de depósito aportes de la seguridad social

El gerente de la sociedad resulta solidariamente responsable por el incumplimiento de las obligaciones contractuales derivadas de la seguridad social, ya que se retuvieron los aportes y no se depositaron. Se sostuvo que el gerente, como buen hombre de negocios, no puede escudarse con la personalidad independiente del ente para evitar la condena en forma personal.⁵

¹ "D. D. D. c/ MERCHANGROUP ARGENTINA SRL s/ despido" (CNA Trab., Sala I, 02.02.2017)

² "GAMBOA ESTRADA, Juan Carlos c/ LIMPOL S.A. s/ despido" (CNA Trab., Sala VII, 10.02.2017)

³ Disposición 7-E/2017 de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, publicado en el BO el 06.04.2017

⁴ "COUSIRAT, Ariel Damián c/ KOCINARTE S.A. y otros s/ despido" (CNA Trab., Sala VI, 30.11.2016)

⁵ "GÓMEZ SULCA, Luisa c/ TRAC S.R.L. y otros s/ despido" (CNA Trab., Sala VII, 09.03.2017)

CORPORATIVO

1. Sociedades

Conjunto económico

Existe un conjunto económico de empresas cuando las mismas están bajo la dirección, control de hecho o de derecho, o administración, de otras empresas, con un uso común de los medios personales, materiales e inmateriales. Por ello, la Cámara sostiene que son solidariamente responsables.⁶

2. Entes públicos

Acceso a la Información

Se aprobó la reglamentación de la Ley N° 27.275, por la cual se garantiza el derecho de acceso a la información pública que se encuentra bajo custodia de los entes públicos de la Nación.⁷

Este documento tiene por fin brindar información general y no debe ser interpretado como una opinión legal.

Contacto: Sofía Colombres (sc@gallo-abogados.com.ar) y / o Candelaria Casares (cc@gallo-abogados.com.ar)
54-11-4314-6699

⁶ "Romero, Ernesto Antonio c/ Construcciones Navales Sudamericana S.A. y otros s/ despido" (CNA Trab., Sala VII, 10.02.2017)
⁷ Decreto 206/2017 del Poder Ejecutivo. Publicado en el B.O. el día 28.03.2017