

Compilacion De Jurisprudencia Sumariada Temas De Derecho Laboral Y De La Seguridad Social Febrero 2019

JURISPRUDENCIA

Compilación de jurisprudencia sumariada - Temas de Derecho

Laboral y de la Seguridad Social - Febrero 2019

TEMAS DE DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD

SOCIAL FEBRERO 2019 JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES [ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE. INDEMNIZACIÓN LABORAL. PRESTACIÓN ADICIONAL DE PAGO ÚNICO. IMPROCEDENCIA CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. INTERPRETACIÓN RESTRICTIVA. CARGA DE LA PRUEBA DELEGADO GREMIAL. REINCORPORACIÓN. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO. TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS DESPIDO CON CAUSA. INJURIA GRAVE. DEBER DE FIDELIDAD. COMPETENCIA DESLEAL. PRINCIPIO DE BUENA FE DESPIDO CON CAUSA. INJURIA GRAVE. PRINCIPIO DE BUENA FE. PÉRDIDA DE CONFIANZA. VIAJE AL EXTERIOR. LICENCIA POR ENFERMEDAD DESPIDO DIRECTO. VERBAL. REQUISITOS. EFECTOS DESPIDO. INASISTENCIAS. FACULTADES DE CONTRALOR DEL EMPLEADOR. CERTIFICADO MÉDICO. CONTENIDO APÓCRIFO ENFERMEDAD PROFESIONAL. MUERTE DEL TRABAJADOR. ENFERMEDAD ONCOLÓGICA. AMBIENTE DE TRABAJO. RELACIÓN DE CAUSALIDAD EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. GRATIFICACIÓN. EXTRAORDINARIA. IMPUESTO A LAS GANANCIAS JORNADA DE TRABAJO. DIFERENCIAS SALARIALES. HORAS EXTRAS. HORA DE ALMUERZO REAJUSTE DE HABERES. ACTUALIZACIÓN MONETARIA. MOVILIDAD PREVISIONAL](#)

ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE. INDEMNIZACIÓN LABORAL. PRESTACIÓN ADICIONAL DE PAGO ÚNICO. IMPROCEDENCIA La indemnización del artículo 3 de la ley 26773 no resulta aplicable a los accidentes in itinere, pues la norma refiere a los daños que se produzcan en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, y los accidentes in itinere no quedan comprendidos en dicho concepto, pues de así considerarse debería entonces ser tomado dicho periodo de tiempo que se utiliza para trasladarse o volver del trabajo como jornada de trabajo, conforme artículo 103 in fine de la LCT que también refiere a disposición del empleador. D. A. S. C/LA

SEGUNDA ART SA S/ACCIDENTE DE TRABAJO - CÁM. APEL. GUALEGUAYCHÚ - SALA II -20/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU033561E Con solo atenerse a la literalidad del artículo 3 de la ley 26773, y sin necesidad de hacer un mayor esfuerzo intelectual, es posible concluir que la intención del legislador plasmada en la norma ha sido la de circunscribir el beneficio a los infortunios laborales producidos u originados en el ámbito del establecimiento laboral y no a los accidentes in itinere. PÁEZ

ALFONZO, MATILDE Y OTRO C/ASOCIART ART SA Y OTRO S/INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO - CORTE SUP. JUST. NAC. - 27/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU031438E

CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. INTERPRETACIÓN RESTRICTIVA. CARGA DE LA PRUEBA El contrato de trabajo a tiempo parcial es una excepción al principio general del contrato por tiempo indeterminado de jornada completa; no puede más que concluirse que la prueba de esta modalidad contractual debe ser de apreciación restrictiva; se requiere por ende una prueba cabal, fehaciente, que brindada por el empleador convenza, con la certeza necesaria, de que las partes hubieron pactado, efectivamente, la reducción de la jornada y que así se ha dado en la realidad. GENARO, CRISTIAN ARIEL C/FLORIDO, RUBÉN DARÍO

S/INDEMNIZACIÓN - CÁM. CIV. COM. LAB. Y MIN. GENERAL PICO - SALA B - 25/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU033238E

DELEGADO GREMIAL. REINCORPORACIÓN. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO. TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS Se revoca la sentencia apelada y se rechaza la demanda promovida por un trabajador despedido mientras era delegado gremial, al concluirse que, si bien reclamó en un primer momento su reincorporación, luego retiró del banco el monto que le había sido depositado por la empleadora en concepto de indemnización por despido y salarios, sin hacer reserva ni objeción alguna, ni devolvió el dinero u ofreció hacerlo. Es que, por aplicación de la teoría de los actos propios, al retirar la indemnización y los salarios depositados, renunció a la pretensión expresada en primer lugar y optó por la otra conducta que le ofrecía la ley; esto es, darse por despedido y percibir indemnización y salarios por todo el período de mantenimiento del puesto de trabajo. GUEVARA, GUILLERMO LUCAS C/BASSO SA S/DEMANDA SUMARÍSIMA - CÁM. CIV. COM. LAB.

RAFAELA - 5ª CIRCUNSCRIPCIÓN - 13/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU034694E

DESPIDO CON CAUSA. INJURIA GRAVE. DEBER DE FIDELIDAD. COMPETENCIA DESLEAL. PRINCIPIO DE BUENA FE El hecho de que el trabajador al menos intentara -suponiendo que no llegó a concretar ninguna operación con otra bodega- negociar con empresas que compiten en la misma actividad que su empleadora importa una lesión a los intereses de la empleadora, con entidad suficiente para constituir la causal de injuria grave con fundamento de despido, sin que sean necesarias mayores consideraciones al respecto. Peor

aún, la actividad desplegada por el actor -en cuanto contactar a otras empresas- fue en el marco de una licencia por enfermedad, en donde, valiéndose de un beneficio legal -no concurrir al trabajo por padecer una dolencia-, siguió utilizando los contactos obtenidos a través de su vinculación con la empleadora para concertar negocios en su propio beneficio, ello sin duda evidencia que incurrió en una conducta reñida con los deberes de buena fe y fidelidad esenciales e inherentes al contrato de trabajo (arts. 62, 63, 85 y 88, LCT), por lo que entiendo que la decisión rupturista del demandado es absolutamente justificada. ESTORNELL, JUAN

BAUTISTA C/ANDELUNA CELLARS SRL P/DESPIDO - CÁM. 6ª TRAB. MENDOZA - 3/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU031504E
DESPIDO CON CAUSA. INJURIA GRAVE. PRINCIPIO DE BUENA FE. PÉRDIDA DE CONFIANZA. VIAJE AL EXTERIOR. LICENCIA POR ENFERMEDAD Se verifica la conducta maliciosa del actor, quien de manera solapada, sin comunicar esta circunstancia a la demandada, procedió a viajar al exterior, mientras se encontraba en uso de licencia por enfermedad, y cuyos haberes por el período que le correspondía al actor sobre la base del artículo 208 de la LCT le abonaba su empleadora. En esta conducta impropia del trabajador se advierten dos aspectos a tener en cuenta: el primero, en violación al principio de la buena fe que debe imperar en las relaciones de trabajo, no comunicó al empleador que -no obstante su reposo laboral- iba a viajar al exterior, y el segundo, que no solamente encubrió su mal proceder, sino que además lo negó, tanto al rechazar la causa del despido como también al momento de iniciar acción judicial en contra de su empleadora. H., G. M.

C/HUAWEI TECH INVESTMENT CO. LTD. - S/DESPIDO - CÁM. TRAB. CÓRDOBA - N° 10 - 18/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU032434E
DESPIDO DIRECTO. VERBAL. REQUISITOS. EFECTOS El despido puede ser manifestado de cualquier manera, incluso verbalmente, por lo que resulta exigible la forma escrita solo cuando se pretende ?justificar? la medida. Todo despido verbal es un despido sin causa, ya que, en tales supuestos, se entiende que la empresa ha renunciado a invocar las justas razones del distracto. GONZÁLEZ, MARÍA ANGELINA C/FUMIGAR SRL Y/O QUIEN

RESULTE RESPONSABLE S/COBRO DE PESOS Y ENTREGA DE CERTIFICACIÓN LABORAL - CÁM. CIV. Y COM. GUALEGUAYCHÚ - SALA II - 4/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU033737E
DESPIDO. INASISTENCIAS. FACULTADES DE CONTRALOR DEL EMPLEADOR. CERTIFICADO MÉDICO. CONTENIDO APÓCRIFO Nuestro ordenamiento legal otorga al empleador facultades de contralor e incluso disciplinarias (art. 67 y concs., LCT), pero dichas facultades no son ilimitadas y deben respetar la dignidad del trabajador y el principio de buena fe (art. 63, LCT). En el caso se revela un claro encono y suspicacia de la empleadora contra el actor, ya que no es usual desconfiar de los certificados médicos que presenta el trabajador para justificar inasistencias; máxime cuando, en el caso, no se comprobaron elementos objetivos que justificaran esa desconfianza. Si bien tanto los testigos como la demandada señalaron que la letra y el sello de esos documentos no coincidían con los de los profesionales médicos que supuestamente los habían extendido, lo cierto es que tampoco expusieron por qué desconfiaron de esa situación, ya que no explicaron si conocían a dichos profesionales, si era habitual llamar a los profesionales para cotejar esa cuestión, etc.; lo cual sugiere fuertemente que ya preexistía una desconfianza contra el accionante. ÁLVAREZ, WALTER

GABRIEL C/CÍRCULO POLICÍA FEDERAL S/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 26/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU033634E
ENFERMEDAD PROFESIONAL. MUERTE DEL TRABAJADOR. ENFERMEDAD ONCOLÓGICA. AMBIENTE DE TRABAJO. RELACIÓN DE CAUSALIDAD Resulta evidente que quien trabajó expuesto a un ambiente laboral en el cual estuvo en constante exposición con sustancias químicas tóxicas sin protección alguna se halla en constante peligro de sufrir diversos problemas o afecciones no solo de índole respiratoria, nasal, dermatológica, sino también de carácter cancerígeno, pues es este último un aspecto reconocido por la recurrente respecto de determinadas patologías oncológicas, aunque negado en lo que hace a aquella que padeció el causante. PONCE, ALBA LUZ Y OTRO C/LIBERTY

ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO SA Y OTRO S/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 17/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU032835E
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. GRATIFICACIÓN. EXTRAORDINARIA. IMPUESTO A LAS GANANCIAS La gratificación extraordinaria por cese, abonada luego de finalizada la relación laboral mediante un acuerdo de extinción celebrado en los términos del artículo 241 de la LCT, no es asimilable al retiro voluntario al que hace alusión el inciso i) in fine del artículo 20 de la ley 20628, sino a la indemnización por antigüedad, incluso cuando su monto sea superior. CAVILLA, DANIEL LUIS C/DINERS CLUB ARGENTINA SRL

S/DIFERENCIAS DE SALARIOS - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 5/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU033287E
JORNADA DE TRABAJO. DIFERENCIAS SALARIALES. HORAS EXTRAS. HORA DE ALMUERZO Para que el tiempo de almuerzo o refrigerio pueda considerarse ajeno a la jornada de trabajo, debe acreditarse que el trabajador tiene la libertad de gozarla según sus preferencias, disponer de ese tiempo en su propio beneficio y, fundamentalmente, que el empleador no pueda exigir la ejecución de ninguna prestación durante su transcurso, ni condicionar ni supeditar tal descanso a las necesidades funcionales de la empresa. GRAMAJO, PEDRO ERNESTO C/MAYCAR SA S/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA

III - 19/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU034685E
REAJUSTE DE HABERES. ACTUALIZACIÓN

MONETARIA. MOVILIDAD PREVISIONAL Se resuelve que si, al momento de practicarse la liquidación, los parámetros establecidos en la sentencia para el cálculo del haber inicial no obtuvieran como resultado final un haber proporcional y sustitutivo del salario de actividad y arrojaran, por el contrario, un monto inferior al 70% del promedio de las últimas ciento veinte remuneraciones actualizadas, el organismo demandado deberá reconocer al actor la diferencia correspondiente hasta alcanzar este porcentaje mínimo. HARTMANN, GABRIEL LEONIDIO C/ANSES S/REAJUSTES VARIOS - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II - 19/9/2018 - CITA DIGITAL IUSJU031303E 034762E

/div>