

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

JURISPRUDENCIA

Compilación de jurisprudencia sumariada - Temas de Derecho

Laboral y de la Seguridad Social - Octubre 2019 TEMAS DE DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
OCTUBRE 2019 JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES [ACCIDENTE DE TRABAJO.](#)
[ACCIÓN CIVIL. REPARACIÓN INTEGRAL. INDEMNIZACIÓN. CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO. PERICIA MÉDICA.](#)
[RAZONABILIDAD. SENTENCIA ARBITRARIA](#) [CONTRATO DE TRABAJO. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.](#)
[VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES. REQUISITOS](#) [COPIA DIGITAL. RECURSO DE APELACIÓN.](#)
[EXPRESIÓN DE AGRAVIOS. DESIERTO. INCUMPLIMIENTO](#) [CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. TUTELA](#)
[SINDICAL. CONDUCTA ANTISINDICAL. PRESUNCIÓN. FALTA DE NOTIFICACIÓN. DESIGNACIÓN](#) [DESPIDO CON](#)
[CAUSA. INJURIA GRAVE. CERTIFICADO MÉDICO. COMPROBANTES FALSOS. PÉRDIDA DE CONFIANZA](#) [DESPIDO](#)
[CON CAUSA. INJURIA GRAVE. DERECHO DE DEFENSA. CARGA DE LA PRUEBA. CONTINUIDAD DEL CONTRATO](#)
[DE TRABAJO](#) [FALTA O DEFECTO DE REGISTRACIÓN. EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD. SOLIDARIDAD.](#)
[ADMINISTRADORES](#) [LICENCIA POR MATERNIDAD. MATRIMONIO IGUALITARIO. IGUALDAD ANTE LA LEY](#)
[REAJUSTE DE HABERES. RETENCIÓN. IMPUESTO A LAS GANANCIAS. DECLARACIÓN DE](#)
[INCONSTITUCIONALIDAD](#) [VIOLENCIA LABORAL. ALCANCES](#) ACCIDENTE DE
TRABAJO. ACCIÓN CIVIL. REPARACIÓN INTEGRAL. INDEMNIZACIÓN. CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO. PERICIA
MÉDICA. RAZONABILIDAD. SENTENCIA ARBITRARIA Resulta arbitrario cuantificar los rubros de condena sin
proporcionar cálculo alguno que le otorgue sustento válido. El Tribunal admitió el porcentaje de incapacidad determinado por la
perita médica sin atender y dar apropiada respuesta a las serias objeciones que la recurrente había planteado respecto de las
consideraciones y conclusiones del dictamen pericial que no fueron contestadas por la experta. En efecto, esta estimó la minusvalía
del actor en un 26,44% de la total obrera discriminado en un 14% por la disminución de movilidad en el dedo meñique, 10% por
reacción vivencial anormal neurótica y 2,44% por factores de ponderación. Tal valoración fue controvertida por la apelante al
impugnar el informe, al alegar y al contestar la apelación de su contraria contra el fallo de primera instancia con fundamento en que
la tabla de evaluación de incapacidades del decreto 659/1996, reglamentario de la ley 24577 -de riesgos del trabajo-, prevé hasta un
5% de incapacidad total por la amputación del dedo mencionado, es decir, por la lesión más grave, circunstancia que no se presenta
en la especie. Frente a esa pauta normativa, el grado de incapacidad fijado en autos por la perita se presenta prima facie irrazonable y
desmesurado. CANNAO, NÉSTOR FABIÁN C/CONGELADORES PATAGÓNICOS SA Y OTRO S/ACCIDENTE -
ACCIÓN CIVIL - CORTE SUP. JUST. NAC. - 11/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU038806E CONTRATO DE
TRABAJO. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES. REQUISITOS
El lapso de tres meses en el cual las partes no efectuaron reclamos o exigencias vinculadas con el cumplimiento de las obligaciones
esenciales del contrato y, aunado ello con la notificación personal de preaviso de extinción del contrato de trabajo y percepción de la
liquidación final, resulta suficiente para considerar que la conducta de la actora fue concluyente en el sentido de extinguir su
vinculación con la demandada en los términos del artículo 241 de la LCT. GULARTE, FABIANA ESTER C/GRUPO
CINCO SA S/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 19/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU040009E
COPIA DIGITAL. RECURSO DE APELACIÓN. EXPRESIÓN DE AGRAVIOS. DESIERTO. INCUMPLIMIENTO Se declara
desierto el recurso de apelación interpuesto por ANSeS, habida cuenta de que incumplió con la carga de la copia digital de la
presentación en soporte papel realizada en tiempo y forma. Para así resolver, el Tribunal explicó que aceptar la postura del
recurrente implicaría otorgar a favor de una de las partes un irritante privilegio sin justificativo alguno. TELLO, RAMÓN
ANTONIO C/ANSES S/REAJUSTE DE HABERES - CÁM. FED. CÓRDOBA - SALA B - 11/6/2019 - CITA DIGITAL
IUSJU040005E CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. TUTELA SINDICAL. CONDUCTA
ANTISINDICAL. PRESUNCIÓN. FALTA DE NOTIFICACIÓN. DESIGNACIÓN El sistema garantista implementado por la
ley 23551 a favor de los dirigentes y delegados gremiales hace presumir que el despido o las modificaciones de las condiciones de
contratación se fundan en discriminación antisindical cuando se adoptan tales medidas sin recurrir previamente al proceso de
exclusión de tutela. Resulta indudable la importancia que la estabilidad sindical tiene en orden a la protección de la persona que
ejerce un cargo de representación sindical, así como también en relación con la tutela del interés de quienes lo han elegido para el
desempeño de dicho cargo. De allí que este derecho fundamental se encuentra reconocido y tutelado por normas de jerarquía

constitucional y supralegal. Tal es el caso del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y de los artículos 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 23, inciso 4), de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 16 de la CADH, 8 del PIDESyP y 5 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. JUAN, AGUSTÍN C/FRIGORÍFICO BERMEJO SA S/ORDINARIO - CÁM. TRAB. SALTA - SALA II - 6/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU042857E

DESPIDO CON CAUSA. INJURIA GRAVE. CERTIFICADO MÉDICO. COMPROBANTES FALSOS. PÉRDIDA DE CONFIANZA La presentación de un certificado médico falso para intentar justificar una inasistencia laboral objetivó un incumplimiento contractual de la trabajadora -más allá de la defensa intentada en cuanto a afirmar que no fue ella quien firmó ese documento- que por su gravedad no toleró la continuidad del contrato al resultar incompatible con el principio de buena fe que debe primar en toda relación laboral individual (arts. 62, 63 y 242, LCT) y en el cual estuvo objetivamente basada la causal de ?pérdida de confianza?. MAIDANA, SABRINA DENISE C/YAZAKI ARGENTINA SRL S/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 12/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU039967E

DESPIDO CON CAUSA. INJURIA GRAVE. DERECHO DE DEFENSA. CARGA DE LA PRUEBA. CONTINUIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Corresponde resaltar que no puede ser justa causa de un despido una simple equivocación o la presencia de una falta o una ausencia, sino que estas deben reiterarse en el tiempo y alcanzar la gravedad tal como para que, en el marco de un sistema en el que se está por la continuidad del contrato de trabajo, pueda tenerse por terminado este. Es más, y de manera aún más importante, el trabajador debe ser informado de las mismas, a los fines de poder presentar un descargo y ejercer, así, su derecho de defensa. GONZÁLEZ, BLANCA LILIANA C/FHOSAN SA S/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 28/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU041867E

FALTA O DEFECTO DE REGISTRACIÓN. EXTENSIÓN DE RESPONSABILIDAD. SOLIDARIDAD. ADMINISTRADORES La clandestinidad de la relación habida con la actora importó una fragmentación injustificada del vínculo laboral con el correspondiente perjuicio en los derechos de la trabajadora, situación que no solo benefició a la empresa, sino también a los socios y administradores de la misma, por cuanto la contrapartida de la disminución del costo laboral es el incremento de las ganancias empresarias, que evidentemente redundan en beneficio de los integrantes de la sociedad, patentizándose así un perjuicio concreto para los trabajadores, esto es que, al no estar registrado debidamente, se le veda el acceso al sistema de obra social paga y a los beneficios futuros del sistema de la seguridad social. RIVALTA, GABRIELA IVONNE C/EL PORTEÑO

APARTMENTS LLC SUCURSAL ARGENTINA Y OTROS S/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 25/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU040603E

LICENCIA POR MATERNIDAD. MATRIMONIO IGUALITARIO. IGUALDAD ANTE LA LEY El rechazo a la solicitud de licencia por maternidad de la actora, fundado en la ausencia de regulación -cuando el art. 60 la prevé, sin perjuicio de que solo la otorga a la persona gestante- se presenta como una respuesta arbitraria que implica el desplazamiento de los derechos de quienes integran la categoría de ?madre no gestante? que resulta prima facie discriminatorio y, por ende, inconstitucional. P., Y. B. C/INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP-PAMI) S/MEDIDA AUTOSATISFACTIVA - CÁM. FED. LA PLATA - SALA I - 27/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU042581E

REAJUSTE DE HABERES. RETENCIÓN. IMPUESTO A LAS GANANCIAS. DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD Cabe considerar que el haber jubilatorio se trata de un ingreso, cuya causa o título no es una contraprestación del jubilado, sino un hecho anterior, que fue la realización de una cantidad determinada de aportes durante su vida económicamente activa y el haber llegado a la edad estipulada. De allí que, si la norma impugnada pretende ser aplicada sobre un ingreso económico que no detenta la calidad de renta, enriquecimiento, rendimiento o ganancia, sin duda alguna no solo vulneraría el principio constitucional de capacidad contributiva, sino que también el derecho de propiedad. Ello así, pues deviene irrazonable y carente de toda lógica jurídica la equiparación de las prestaciones de la seguridad social a rendimientos, rentas o enriquecimientos obtenidos como derivación de alguna actividad con fines de lucro, de carácter empresarial, mercantil o de negocios que la ley tipifica, pues ello implica la violación de la garantía de integridad, proporcionalidad y sustitutividad de dichos haberes. BENAS, ANTONIO RICARDO C/ANSES S/REAJUSTES VARIOS - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA III - 4/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU042894E

VIOLENCIA LABORAL. ALCANCES La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. C., S. G. C/Y. M. SA S/DESPIDO - SUP. TRIB. JUST. MENDOZA - SALA UNIPERSONAL - 19/6/2019 - CITA DIGITAL IUSJU040035E

042960E

