

Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO
DE VOCES ABANDONO DE TRABAJO CERTIFICADOS DE TRABAJO CONJUNTO ECONÓMICO
CONTRATACIÓN Y SUBCONTRACIÓN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL
DECLARACIÓN TESTIMONIAL DESPIDO CON JUSTA CAUSA DESPIDO DISCRIMINATORIO EXENCIÓN
DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR FACULTADES DE CONTROL DEL EMPLEADOR INDEMNIZACIÓN
SUSTITUTIVA DE PREAVISO INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN IUS VARIANDI JORNADA DE
TRABAJO JUBILACIÓN POR INVALIDEZ LITISPENDENCIA MOBBING OBJETO PROHIBIDO
PRESCRIPCIÓN PRESTACIONES POR DISCAPACIDAD PRESUNCIÓN DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA
PROPINA REMUNERACIÓN TOPES INDEMNIZATORIOS TUTELA SINDICAL ABANDONO DE TRABAJO

El distracto no se produjo por decisión del accionante, sino de la parte demandada, con fundamento en un abandono de trabajo por parte de aquel, y quien invoca una causal de despido corre con la carga de su acreditación, por lo que la patronal debía demostrar los presupuestos de hecho para la procedencia de la figura legal invocada como fundamento del distracto (Voto en mayoría de la Dra. García Margalejo). SIRI, SILVEIRA GONZALO JESUS c/CARBONERO DIEGO Y OTRO s/ DESPIDO CÁM. NAC. TRAB - SALA V - 9/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) CERTIFICADOS DE TRABAJO Cabe considerar que media responsabilidad solidaria en la obligación de otorgamiento de los certificados previstos en el art. 80 L.C.T. y la sanción aplicada por su falta de cumplimiento en tiempo propio, como consecuencia de la formulación amplia de la solidaridad que se impone a los terceros contratantes y la empresa para la cual el trabajador presta servicios en el art. 29 de la ley citada, comprensiva de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (Voto de los Dres. Pompa y Balestrini). Baran, Carlos Alberto c/Xerox Argentina ICESA y otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IX ? 16/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) El último párrafo del art. 80 L.C.T. que establece como requisito de la indemnización allí prevista la intimación fehaciente al empleador, fue introducido por la ley 25.345, también llamada ?Ley de Prevención de la Evasión Fiscal?, con el objetivo de combatir la evasión en el pago de impuestos y tributos. Es fácil advertir entonces, en primer lugar, que lo que busca la norma trasciende el solo resarcimiento económico que pretende el trabajador, pues subyace el interés del Estado de que el empleador no solamente cumpla con la entrega del certificado sino también con las obligaciones fiscales enunciadas en el primer apartado de la norma (art. 80 L.C.T.) (Voto de los Dres. García Margalejo y Arias Gibert). Ojeda, Rafael Gerardo c/Consolidar Comercializadora S.A. s/ Indem. Art. 80 LCT. L. 25.345 - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA V ? 20/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) CONJUNTO ECONÓMICO La responsabilidad solidaria subsidiaria consagrada por el art. 31 L.C.T., apunta a situaciones en que exista una cierta subordinación entre personas jurídicas que determina el control de la dirección de una por parte de la otra, conformando un ?conjunto económico permanente? y, al sufrir el trabajador un perjuicio por insolvencia de su empleador ?directo- a través de la realización de ?maniobras fraudulentas o conducción temeraria?, tal precepto legal impone responsabilizar también a la entidad controlante. El trabajador desempeñó tareas dependientes para todas las empresas codemandadas como integrantes de un conjunto económico (art. 31 L.C.T.), que mediante maniobras fraudulentas a fin de evadir responsabilidades, se valieron de la prestación laboral del actor sin registrarlo debidamente, confundiendo patrimonios y eludiendo obligaciones laborales, todo lo cual impone su condena solidaria (Voto de los Dres. González y Maza). Casalins, Ignacio María c/Uniser S.A. y otros s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 31/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) La existencia de un conjunto económico está dada cuando hay unidad, o sea, uso común de los medios personales, materiales o inmateriales, y cuando una empresa está subordinada a otra de la cual depende por razón de capitales comunes o de negocios comunes, y siempre que las decisiones de una empresa estén condicionadas por voluntad de la otra o del grupo al que pertenezca (Voto de los Dres. González y Maza). CASALINS, IGNACIO MARÍA c/UNISER S.A. Y OTROS s/ DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 31/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN La venta ambulante de bebida y comida en el estadio resulta ser normal y habitual e integrada al logro de su mejor desenvolvimiento, con su consiguiente beneficio económico y coadyuvando al logro de sus fines. De allí que sea solidariamente responsable en los términos del art. 30 L.C.T. (Voto en mayoría del Dr. Rodríguez

Brunengo). Nuñez, Olga Isabel c/Plataforma Cero SA y otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA III ? 30/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

La venta de bebidas en el estadio no acarrea responsabilidad en los términos del art. 30 L.C.T., pues aun ponderando que este servicio haya sido desplegado durante varios años por la entidad deportiva, lo cierto y concreto es que si el club decidiera prescindir de ella, no afectaría sus objetivos sociales ni tampoco podría ser exigible esa prestación por parte de los socios (Voto en minoría del Dr. Catardo).

Nuñez, Olga Isabel c/Plataforma Cero SA y otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA III ? 30/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

Las tareas de vigilancia prestadas por el actor son normales en una fábrica de cerveza, no puede admitirse que la actividad que allí se realiza pueda ser desarrollada sin seguridad; la cual es indispensable para el resguardo de las personas y bienes de dicho establecimiento comercial (Voto de los Dres. Pasten y Vázquez).

Peralta, Claudio Manuel c/Nicolás H. Robbio SA y otros s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA I ? 30/8/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Con el fin de evitar el fraude en las contrataciones a tiempo parcial, la ley prohibió a los trabajadores realizar horas extraordinarias ?salvo el caso de necesidad de ayuda extraordinaria al empleador, por peligro grave o inminente para las personas, o para las cosas incorporadas a la empresa (art. 89 L.C.T.). Y en el caso, puesto que la trabajadora se ha desempeñado en jornada completa durante la relación laboral, cabe hacer lugar a las diferencias salariales que reclamara por ese concepto (conf. reforma ley 26474 al originario art. 92 L.C.T.) (Voto de los Dres. Cañal y R. Brunengo).

Cipollari, Marina Lorena c/Atento Argentina SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 16/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL El principio general es el trabajo por tiempo indeterminado y el vínculo permanente (art. 90 LCT) y, por lo tanto, quien invoca la existencia de un contrato de trabajo eventual debe demostrar en qué consisten las tareas extraordinarias y transitorias, cuál es la razón por la que se necesita contratar trabajadores eventuales, cuál es el resultado concreto perseguido y cuáles son los servicios extraordinarios determinados de antemano (Voto de los Dres. Vilela y Pasten).

SOSA, RUVEDA FACUNDO c/COTECUD SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA I - 28/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315)

DECLARACIÓN TESTIMONIAL No es común que una cuestión controvertida en un proceso laboral resulte dirimida por declaraciones de personas ajenas al centro de trabajo; generalmente, los testigos son o han sido dependientes del empleador; no necesariamente los que éste ofrece ?o los propuestos por el trabajador- tienen con el proponente un vínculo que los induce a incurrir en falso testimonio para beneficiarlo. Por eso, el solo hecho de que los testigos sean dependientes de la demandada no autoriza a negar eficacia probatoria a sus declaraciones (Voto de los Dres. Guisado, Pinto y Varela).

Pérez, Marcelo José Luis c/Messagerie SA y otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IV ? 16/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

DESPIDO CON JUSTA CAUSA Considerase despido con justa causa por la presencia del elemento subjetivo, cual es el desinterés del trabajador en dar noticia cierta del lugar donde se hallaba haciendo reposo, como así también por no enviar los certificados médicos a la empleadora, y obstruir la posibilidad de concurrir a la cita médica que le solicitaba la demandada (Voto de los Dres. Rodríguez Brunengo y Ferreiros).

INDORADO, GUILLERMO ENRIQUE c/AMERICAN EXPRESS ARGENTINA S.A. s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA VII - 15/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

DESPIDO DISCRIMINATORIO Acreditado que el despido tuvo por causa una finalidad discriminatoria originada en la actividad gremial del trabajador, resulta jurídicamente admisible declarar su invalidez y condenar a la reinstalación del trabajador (Voto del Dr. Pírolo).

TELEFÓNICA DE ARGENTINA S.A. c/LUENGO HERNÁN s/ CONSIGNACIÓN - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA II - 31/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315)

El actor fue objeto de malos tratos y de acoso, extremos que se manifestaron mediante una modificación in pejus de las tareas que tenía asignadas, sin que la demandada demostrara haber obrado con la debida diligencia para establecer la existencia o no de esas conductas, y adoptar las medidas necesarias para su modificación, preservando los derechos de quien fuera su dependiente. Esas conductas constitutivas de acoso laboral y malos tratos exceden los daños que se consideran reparados mediante la indemnización tarifada, vinculados sobre todo con la pérdida de la antigüedad en el empleo. Por ello, corresponde hacer lugar, también, a la indemnización autónoma por daño moral (Voto de los Dres. Fontana y Ferreiros).

FERNÁNDEZ, OSCAR ALBERTO c/COMPAÑÍA SUDAMERICANA DE IMPRESIÓN S.A. s/ DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA VII - 24/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315)

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR El reclamo fundado en el art. 1113 del Código Civil no tiene asidero en cuanto, aun cuando se tenga por acaecido el hecho lesivo, no se acreditó que los

atacantes del trabajador (quien denuncia que durante el horario de trabajo, mientras transitaba por la calle fue agredido violentamente por dos personas con fines de hurto), fueran dependientes de la demandada, ni la intervención en él de una cosa riesgosa o viciosa, ni la propiedad o guarda de la misma a cargo de la demandada (Voto de los Dres. Maza y Pirolo). Delvalle Jose Alfredo c/Vademecum S.A. s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA I ? 31/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **FACULTADES DE CONTROL DEL EMPLEADOR** La circunstancia de que la empleadora haya investigado distintas áreas de la empresa ?como consecuencia de una denuncia anónima- no puede generar al dependiente el agravio que invoca (hostigamiento) por cuanto ello constituye un obrar prudente de quien pretende tomar recaudos necesarios antes de asumir la aplicación de algún tipo de medida disciplinaria (que la propia L.C.T. le confiere), máxime cuando la demandada declinó el ejercicio de la potestad disciplinaria en virtud de que desestimó la denuncia (Voto de los Dres. Maza y González). LOPEZ, DANIEL OSCAR c/GENERAL MOTORS ARGENTINA SRL Y OTROS s/ DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA II - 9/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) **INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO** Para el cálculo del preaviso omitido debe aplicarse el principio de la ?normalidad próxima?, noción que supone e intenta poner al agente en situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el trabajador habría percibido durante el lapso omitido (Voto de los Dres. Guisado y Marino). Rincón, Ernesto Eduardo c/Cervecería y Maltería Quilmes SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IV - 30/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) **INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN** Es improcedente otorgar efecto interruptivo de la prescripción en los términos del art. 3986 del Código Civil a la causa iniciada anteriormente contra el mismo deudor pero teniendo como objeto ?un despido?, pues el hecho de que no se haya invocado ni probado que ambos expedientes tengan como objeto los mismos rubros o reclamos impide la operatividad del supuesto establecido en el referido art. 3986 (Voto de los Dres. Balestrini y Corach). Sappa, Enrique Javier c/Banco de la Nación argentina y otro s/accidente-acción civil - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IX - 21/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **IUS VARIANDI** La empleadora no puede modificar unilateralmente la contraprestación remuneratoria a su cargo (art. 130 y 131 LCT), cuando las restantes modalidades del contrato de trabajo se encuentran inalteradas. En la relación laboral, entre las partes no hay una vinculación asociativa, trabajador no participa de ningún modo en las pérdidas que pueda experimentar el empresario, por lo que, frente a tales consideraciones no cabría duda que, la actitud asumida por la empleadora resulta reprochable en tanto excede el marco de disponibilidad que emerge del art. 66 de la L.C.T. (Voto de los Dres. González y Maza). De Cristobal, Raúl Alberto Serafín c/Racing Club A.C. y otro s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA II - 25/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) La remuneración constituye una condición esencial del contrato de trabajo y que, por ende, no puede ser modificada por el empleador en forma unilateral pues ello escapa a las facultades que le confiere el art. 66 de la L.C.T. En tal contexto, la reducción decidida por la demanda en forma unilateral resultaría un acto patronal prohibido por la Ley 20.744 y nulo de nulidad absoluta, en tanto implicaría la modificación por el empleador de cláusulas esenciales del contrato en violación a expresas normas imperativas que vedan tal potestad (Voto de los Dres. González y Maza). Sanchez, Carlos Gabriel c/Entertainment Depot S.A. s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA II - 20/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **JORNADA DE TRABAJO** La circunstancia de que la demandada no haya exhibido planillas horarias a la perito contadora no autoriza a deducir ninguna presunción en su contra, pues el empleador no está obligado a utilizar fichas reloj u otros medios de control de ingreso y egreso de los trabajadores del establecimiento y, si decide libremente hacerlo, no está obligado a conservarlas ni- por no existir norma que lo imponga- a exhibirlas (Voto de los Dres Guisado y Marino.). Molina, Mirta Susana c/ Internacional Health Services Argentina S.A. s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IV - 12/10/ 2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **JUBILACIÓN POR INVALIDEZ** Corresponde otorgar la jubilación por invalidez a quien padece un deterioro de la agudeza visual de ambos ojos y tiene comprometido el campo visual bilateral en un 64%, por demostrarse los presupuestos de procedencia del beneficio, más aún si se tiene en cuenta que con posterioridad al cese de tareas, sus dificultades han evolucionado, toda vez que en la actualidad presenta una incapacidad del 68,54%, lo cual hace que su reinserción en el mercado laboral sea altamente improbable. Rodríguez, Graciela c/Administración Nacional de la Seguridad Social - CORTE SUP. JUST. NAC.- 27/12/2011 (Sumario elaborado por la redacción de Erreius) **LITISPENDENCIA** La litispendencia no se limita solo a los supuestos de identidad entre sujetos, objeto y causa, sino también existe ?litispendencia atípica por conexidad? en aquellos supuestos en los de la decisión en uno de los procesos podría hacer cosa juzgada en el otro; y teniendo en consideración que

no es posible, impulsar coetáneamente procesos idénticos (Voto de los Dres. Craig y Fernández Madrid). Fresco, Martha Isabel y otros c/Nuestra Señora de Pompeya S.A. y otros s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA VI ? 27/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) **MOBBING** La finalidad del derecho del trabajo consiste en procurar el respeto por la dignidad del hombre que trabaja, que facilite el ejercicio de su actividad, con cuidado hacia su persona. Por lo tanto, cabe recordar que, como acoso en el lugar de trabajo, hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de cualquier individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Voto de los Dres. Cañal, Rodríguez Brunengo y Catardo). CASTELAO, JORGE ALBERTO c/BOSAN S.A. s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA III - 21/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **OBJETO PROHIBIDO** El contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero ?aunque sea en situación de ilegalidad- es un contrato de objeto prohibido, y la prohibición del objeto siempre está dirigida al empleador (art. 40 L.C.T.). Puesto que la accionada tuvo efectivo conocimiento de la condición migratoria irregular del demandante al momento de su contratación, y dado que el art. 1 de la ley 25.323 no admite ningún tipo de dispensa respecto de la sanción que allí se dispone, corresponde confirmar su aplicación (Voto de los Dres. García Margalejo y Zas). Valdivia Pomar, Ihosmany c/Prodava SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALAV - 13/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **PRESCRIPCIÓN** Cuando se acciona reclamando la reparación integral con fundamento en el art. 1113 del Código Civil, el plazo de prescripción es el previsto en el art. 258 L.C.T., pues aun cuando la acción se funda en normas del derecho común no se modifica el carácter de la relación laboral habida entre las partes, de modo que, a los fines del cómputo del plazo de prescripción no corresponde tomar en cuenta lo dispuesto por el art. 4023 del Código Civil (Voto de los Dres. Balestrini y Corach). SAPPA, ENRIQUE JAVIER c/BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA Y OTRO s/ACCIDENTE-ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IX - 21/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **PRESTACIONES POR DISCAPACIDAD** El fallo que revocó el subsidio que, de conformidad con el art. 39, inc. d) de la ley 24.901, se le otorgó a una anciana que padece discapacidad mental y motriz con fundamento en que no se acreditó en la causa la imposibilidad de la familia de pagar la asistencia domiciliaria prescripta, debe dejarse sin efecto toda vez que teniendo en consideración la finalidad de la norma, y el derecho que le asiste a las personas con discapacidad y de edad avanzada a gozar del nivel más elevado posible de salud física y mental, sin discriminación, y la urgencia en encontrar una solución acorde con la situación, no parece razonable ser tan rigurosos con la exigencia indefectible de una prueba negativa que resulta de muy difícil producción, y que en todo caso debió ser aportada por la entidad obligada, más aún si es incuestionable que la atención de una patología como la que padece la actora requiere de gastos relevantes, ineludibles e impostergables de diversa índole (Dictamen de la Procuradora Fiscal que la Corte hace suyo). G., M. E. c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/amparo - CORTE SUP. JUST. NAC.- 27/12/2011 (Sumario elaborado por la redacción de Erreius) **PRESUNCIÓN DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA** Para que resulte aplicable la presunción contenida en el art. 23 L.C.T., no es necesario que el prestador de los servicios acredite el carácter subordinado de los mismos, siendo justamente éste el contenido de la presunción establecida en la norma para cuya operatividad basta, en principio, con que se acredite la prestación de servicios (Voto de los Dres. González y Maza). CASALINS, IGNACIO MARÍA c/UNISER S.A. Y OTROS s/ DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB - SALA II - 21/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **PROPINA** Si bien el CCT 389/04 prohíbe que el trabajador reciba propinas, no puede pasarse por alto como algo habitual que dicha prohibición resulte abrogada por la costumbre y por la propia conducta de los empleadores que nada hacen para resguardar su cumplimiento. Si la empleadora ninguna objeción formuló durante el curso de la relación laboral para controlar el cumplimiento de tal prohibición, al haber autorizado tácitamente su percepción, deroga la prohibición expresa del convenio colectivo, por lo que cabe otorgarle a las propinas el carácter que establece el art. 113 de la L.C.T (Voto de los Dres. Pasten y Vilela). Moreno, Juan Carlos c/Paganini Juan Carlos y otros s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA I - 20/9/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) **REMUNERACIÓN** Toda prestación ?en dinero o en especie- que el empresario otorga al trabajador en concepto de ganancia, sin que se le exija acreditación de gastos y que se percibe como consecuencia del contrato laboral, consiste en una prestación remuneratoria. La utilización de un vehículo, así como el uso del celular, ambos provistos por la empresa, encuadran dentro de esta figura. La adjudicación del automóvil por parte de la empleadora evita un gasto que de todos modos el empleado realizaría y en consecuencia, importa una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial en los términos de los arts. 103 y 105 L.C.T. Idéntico es el caso del celular, cuya práctica difundida lo

hacen una herramienta de comunicación más que necesaria en la práctica cotidiana. Por lo que el trabajador, de no mediar esta ventaja otorgada por el empleador, tiene que gastar en ello de todas formas (Voto de los Dres. Cañal y R.Brunengo). **GATICA, GIANOLI ANDRÉS FELIPE c/LASO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB - SALA II - 30/9/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314) **TOPES INDEMNIZATORIOS** Cuando no existe convención colectiva aplicable en un determinado establecimiento, y no poder aplicarse otra analógicamente por prohibición del art. 16 L.C.T., el resarcimiento previsto en el art. 245 de dicha ley debe ser calculado sin sujeción a tope alguno (Voto de los Dres. Catardo y Pesino). **García, Arrebola Pablo Andrés c/Petrobras Energía SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALAVIII - 4/10/ 2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 315) **TUTELA SINDICAL** La tutela sindical que se concede en el primer párrafo del art. 52 de la ley 23.551 lo es con carácter irrestricto, consignándose con amplitud que no admite excepciones que para poder alterar las condiciones de trabajo de aquéllos postulados o electos para un cargo de representación gremial, deba mediar resolución judicial previa que los excluya de la garantía a través del procedimiento sumarísimo previsto en el art. 47 del mismo cuerpo legal, formulación que alcanza la situación prevista en el art. 252 L.C.T. cualquiera sea el régimen especial que se pretenda proyectar en orden a la edad, aportes o requisitos particulares de la prestación (Voto de los Dres. Balestrini y Corach). **Larghi, Humberto Emilio c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB. ? SALA IX - 23/9/ 2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 314)

Cita digital: