

Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

ABANDONO DEL TRABAJO ACUERDO EXTINTIVO APOORTE VOLUNTARIO AUSENCIA INJUSTIFICADA
CERTIFICADOS DE TRABAJO CESE OBRA SOCIAL COMISIÓN MÉDICA CENTRAL CUIDADO DE ENFERMOS
Y ANCIANOS DELEGADO GREMIAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE DESPIDO DISCRIMINATORIO
DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO GRUPO ECONÓMICO HABER PASIVO HABER
PREVISIONAL HORAS EXTRAS INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO INVENCIONES DEL
TRABAJADOR IUS VARIANDI MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA OBRAS SOCIALES PENSIÓN
PROFESOR UNIVERSITARIO RELACIÓN DE DEPENDENCIA TRABAJO ARTÍSTICO TRANSFERENCIA A
FAVOR DEL ESTADO

ABANDONO DEL TRABAJO La actitud de la trabajadora no pudo válidamente interpretarse como un abandono voluntario de la relación laboral, pues, la misma respondió a la intimación que le cursó la demandada, exponiendo los motivos que determinaron sus inasistencias, excluyendo de tal manera el desinterés por el vínculo que subyace en la situación contemplada en el art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo. Monzón, Marisa Beatriz c/Hinck S.A. s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IX - 9/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316)

ACUERDO EXTINTIVO La entrega de una suma de dinero en concepto de gratificación por cese de la relación laboral denota la existencia de un apartamiento de la figura que estatuye el art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, para instalarse en el art. 245 del mismo cuerpo legal. Se configura un claro fraude a la ley, en razón de la presencia de un vicio en la causa del acto jurídico. A la aparente disolución del contrato por mutuo acuerdo se ha llegado utilizando una norma de cobertura (art. 241 Ley de Contrato de Trabajo) para excluir la aplicación del art. 245 de la misma ley, y no soportar sus consecuencias. El acto queda huérfano de legitimidad para el trabajador y debe ser automáticamente reemplazado por la figura que corresponde que en este caso es la que regula el despido incausado. Así, la pretendida rescisión por mutuo acuerdo desaparece del mundo jurídico de la eficacia, dando lugar a la realidad jurídica debida. Tal forma resulta afectada de invalidez absoluta, porque encierra en sí misma una clara violación del orden público laboral que el juez debe decretar de oficio. El acto es un acto nulo de nulidad absoluta (Voto de la Dra.Ferreirós) Vázquez, Sergio Daniel c/Xerox Argentina ICESA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII - 24/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316)

APOORTE VOLUNTARIO La finalidad de los aportes voluntarios fue en miras a la percepción de una prestación previsional, la que queda cumplida con la transferencia indicada por la ley 26.425, que creó el Sistema Integrado Previsional Argentino. LAVENIA, ADOLFO JULIO RICARDO c/ A.N.Se.S. y otros s/Amparos y sumarísimos - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA I ? 16/5/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 53)

AUSENCIA INJUSTIFICADA La ausencia de un día en el empleo no puede ser sustento suficiente como para encontrar justificada la ruptura de una relación laboral pues existe una clara desproporcionalidad entre la falta y la sanción adoptada. Ello así toda vez que el empleador dispone de diversas herramientas disciplinarias de menor alcance y más razonables con el hecho y, en concordancia, con la vocación de perdurabilidad en el tiempo que contiene toda relación laboral. Además, conforme lo señala el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, el despido dispuesto por el empleador debe contener una expresión suficientemente clara de los motivos en los que se funda, por lo que referirse a ?reiterados incumplimientos? no cumple con la exigencia de precisión y claridad que exige la normativa. Medina, Luis Alberto c/Succar Daniel s/ Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VI - 11/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316)

CERTIFICADOS DE TRABAJO El plazo de espera establecido en el Decreto 146/01, en tanto dispone que la intimación para que se entregue la documentación debe cursarse una vez transcurridos 30 días de producido el cese de la relación laboral, constituye una razonable reglamentación del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, habida cuenta del tiempo que normalmente puede insumir su confección. De tal manera, se cumple la finalidad de la norma que no es, justamente, indemnizar su no entrega sino lograr que el trabajador se haga de la misma. Luna, Matias Maximiliano c/Smartphone S.A. y otro s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VIII - 9/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316)

CESE OBRA SOCIAL Corresponde admitir el derecho de la actora y su grupo familiar a la cobertura médica resguardada por la medida cautelar decretada, pero sólo por tiempo limitado, concretamente por el término de 6 meses contados desde que la parte demandada quede notificada de esta decisión, a fin de que la accionante cuente con el tiempo suficiente y necesario para procurar la

cobertura de salud de su grupo familiar. Solveyra, Agustina c/Centro Médico Pueyrredón SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II - 21/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **COMISIÓN MÉDICA CENTRAL** No causa gravamen alguno al actor la decisión de la Comisión Médica Central que confirmó lo resuelto por la comisión local y, que no fue objeto de recurso alguno por el ahora apelante, motivo por el cual, a su respecto, lo así decidido se encuentra firme y consentido. En consecuencia, corresponde rechazar el recurso interpuesto. BURGOS, JOSÉ LUIS c/CNA A.R.T. S.A. s/Ley 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA III ? 5/7/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 53) **CUIDADO DE ENFERMOS Y ANCIANOS** El cuidado de enfermos en el domicilio particular imposibilita la operatividad de la presunción iuris tantum del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo a poco que se aprecie que tal presunción cede frente a las ?circunstancias, relaciones o causas? que motivaron los servicios, máxime si se tiene presente que el demandado no conformaba una empresa productora de bienes o servicios (arg. arts. 5 y 23 de la ley citada). Distinta sería la solución si se evidencia que el demandado tuviere como finalidad empresaria el cuidado de personas enfermas, y lo hiciera con fines de lucro o ?eventualmente- para satisfacer sentimientos altruistas, en cuyo caso podría darse una relación regida por la ley laboral, siempre y cuando concurren obviamente los caracteres esenciales que tipifican el contrato de trabajo (art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo.) (Voto en mayoría del Dr. Stortini) Britos, Alma Luz c/Rojo, Sandra Elizabeth s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA X - 15/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) El cuidado de enfermos y ancianos en el domicilio particular permite viabilizar los efectos de la presunción de carácter iuris tantum que prevé el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, resultan aplicables las disposiciones emergentes de dicha ley a los trabajadores que sean exclusivamente contratados para el cuidado de enfermos, aún cuando ello no produjere lucro o beneficio económico por parte de quien lo contratara (conf. arts. 4 y 21 de la Ley citada). La ley no exige que el empleador sea titular de una organización de medios instrumentales destinados a la producción de bienes o a la prestación de servicios en los que el aporte personal del trabajador pueda subsumirse, sino que para que se configure el contrato de trabajo resulta suficiente que una persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra física o jurídica y bajo la dependencia de ésta durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración (conf. art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo). En efecto, el art. 26 de la ley citada, al definir el concepto de empleador, expresa que ?se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica que tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador? (Voto en minoría del Dr. Corach) Britos, Alma Luz c/Rojo, Sandra Elizabeth s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA X - 15/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **DELEGADO GREMIAL EN CONDICIONES DE JUBILARSE** Si se intima al trabajador durante el lapso de estabilidad gremial y éste termina después del plazo del art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (o de la fecha de otorgamiento de la jubilación), se plantea un conflicto de normas entre dicha ley y la Ley de Asociaciones Profesionales. Deben predominar las normas que rigen la estabilidad gremial, puesto que reglamentan una protección de fundamento constitucional (art. 14 bis de la Constitución Nacional, segundo párrafo). La solución del conflicto debe resolverse a favor del derecho cuyo reconocimiento emana una norma de jerarquía superior. Desde esta perspectiva, la garantía de estabilidad sindical, aunque reglamentada por la ley 23.551, emana del art. 14 bis de la Constitución Nacional. En cambio, la facultad atribuida al empleador emana de la ley y no tiene fundamento constitucional. Dicha solución no supone un privilegio arbitrario para el representante sindical, pues la garantía le es reconocida para la defensa del interés de los trabajadores representados (Voto del Dr. Zas). PAMI Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados c/Sosa Luis Alberto s/juicio sumarísimo - CÁM. NAC. TRAB - SALA V - 18/10/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **DESPIDO DISCRIMINATORIO** En caso de alegar que media un despido discriminatorio, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad. De ahí que la sospecha de discriminación ?el principio de prueba de la misma, técnicamente- es el nivel al que debe tender la actividad probatoria del demandante, de otro modo, se corre un serio peligro de imponer a la parte protegida por estas reglas la prueba plena de la discriminación, desnaturalizándolas D'Errico, Luis Marco c/Le Lis SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA V - 30/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO** La disminución o falta de trabajo comprendida en el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, se configura cuando se acredita que la situación deficitaria no es imputable a la empresa habiéndose actuado con la diligencia

exigible a un buen hombre de negocios, que en el caso se confunde con la figura del buen empleador a que hace referencia la Ley de Contrato de Trabajo. La mención a una crisis general que ha afectado a toda la actividad económica no basta para habilitar el despido con menos indemnización. Lo que interesa es el conocimiento del impacto de esa crisis en la demandada y los actos por ella cumplidos para salir de una situación como la aludida. Aguirre, Romina Juana c/Imocom Gestión e inversiones inmobiliarias S.A. s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV - 11/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) GRUPO ECONÓMICO La circunstancia de que dos o más sociedades tengan el mismo domicilio legal y que alguna persona física ocupe, indistintamente, distintos cargos en el órgano directivo de ellas; y además, desarrollen una operatoria en común con respecto a los productos fabricados o comercializados o a los servicios ofrecidos, suelen ser elementos reveladores de que las sociedades en cuestión forman parte de un mismo grupo económico de carácter permanente. La existencia de varias sociedades jurídicamente diferenciadas desde el punto de vista del derecho privado, no es obstáculo para considerar a los distintos integrantes de un grupo económico como responsables por las obligaciones contraídas por cualquiera de ellas con su personal. Por otra parte la circunstancia de que la totalidad de las sociedades no tengan objetos sociales o actividades empresarias ?idénticas?, no obsta a la posibilidad de considerar existente un grupo económico de carácter permanente, dado que su existencia no se relaciona, necesariamente, con una ?identidad? de actividades, sino con una comunidad de intereses de índole económica. Raffo, Roberto Jorge c/Consultora Cabildo SA y otros s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II - 14/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) HABER PASIVO No ha de tener acogida favorable el cuestionamiento de la validez constitucional del art. 26 de la ley 24.241 si no se ha demostrado fehacientemente en autos el perjuicio que el mismo ocasiona. Por otra parte, el sistema previsional creado por el citado cuerpo normativo no establece una relación directa entre el haber previsional y la retribución percibida por el beneficiario durante su vida activa (Voto del Dr. Laclau). VAN DOMSELAAR, JUAN MANUEL c/ A.N.Se.S. s/Reajustes varios - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA III ? 2/2/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 53) HABER PREVISIONAL Acreditado en sede laboral se dictó pronunciamiento que reconoció que el actor percibía remuneraciones en negro y se fijó su importe mensual, no cabe otra conclusión que tomar dichas remuneraciones a los efectos del cálculo del haber jubilatorio. No obsta a ello el hecho que quien reclama no haya denunciado aquellos ser-vicios de acuerdo con el plazo previsto en el art. 25 de la ley 18.037, pues bien puede considerarse que imponer al actor la obligación de denunciar a su empleador por la falta de aportes ante el organismo previsional, lo coloca en una situación de difícil solución, ya que de efectuar la denuncia correspondiente no resulta irrazonable su-poner la pérdida del empleo y, en caso de no efectuar tal denuncia, se perderá el derecho a computar tales remuneraciones (Voto del Dr. Poclava Lafuente) REAL, ANTONIO LORENZO c/ A.N.Se.S. s/Reajustes varios - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA III ? 31/10/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 53) HORAS EXTRAS Comprobado el tiempo extra laborado por el trabajador, el empleador tiene la obligación de asentar dicho exceso en el registro que indica el art. 6 de la ley 11.544 y en el libro del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo y la falta de exhibición de ambos genera una presunción favorable acerca de la extensión del ya comprobado trabajo en tiempo suplementario (art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo). Paz, María Lorena Judith c/Borges 1757 SA y otros s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II - 17/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) QUIEBRA No se encuentra motivo para el otorgamiento de la indemnización sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido, por no existir despido en el sentido de los arts. 232 y 233 de la Ley de Contrato de Trabajo, ante la extinción de una relación laboral por quiebra. Dicha disolución se produce automáticamente por imperio de la ley al término de los sesenta días corridos de suspensión legal inmediatos, sin haberse decidido la continuación de la empresa. Laporta, Enrique Geronimo c/Grinfa S.A. s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VI - 21/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) INVENCIONES DEL TRABAJADOR El trabajo llevado a cabo por el actor al servicio de su empleadora en el área en la que se desempeñaba como desarrollador de software consistió básicamente en incorporar mejoras a un producto que ya existía, que si bien pudo significar una mejora relevante, no puede dejar de valorarse que formaba parte de un grupo de trabajo, resultando determinante que no se vislumbra que el producto final haya constituido un invento en los términos previstos en el art. 10° de la ley 24.481 y que su contribución haya tenido el carácter determinante que se presupone en el inc. c) de dicha norma, excediendo la propia del rol de desarrollador de software que constituyó el objeto del contrato de trabajo habido, más allá de la especial pericia que pudo haber puesto en el cumplimiento de sus deberes. Leidl, Bruce Robert c/Core SDI S.A. s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IX - 30/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) IUS VARIANDI La nueva redacción del art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que no se puede innovar en las condiciones y

modalidades de trabajo, por lo que ante la invocación del ejercicio ilícito del ius variandi, corresponde decretar la medida cautelar consistente en la reinstalación del trabajador en su anterior puesto de trabajo. Medida que debe ser concedida, salvo que haya sido una decisión de la empresa demandada en general para todo el establecimiento, o sección. Es decir, que se trata de una medida cautelar consagrada en una norma sustancial, que no requiere para su viabilidad los requisitos exigidos en las normas procesales (art. 230 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Flechter, Marcelo Alejandro c/Administración Federal de Ingresos Públicos s/Juicio sumarísimo - CÁM. NAC. TRAB - SALA III - 30/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **MEDIDA CAUTELAR INNOVATIVA** Las medidas innovativas como la peticionada, sólo pueden ser acordadas en casos muy particulares y con ex-trema cautela. Ello, debido a que la innovativa es una medida que implica una decisión de carácter excepcional, puesto que altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo de su dictado, habida cuenta que constituye un anticipo de jurisdicción favorable respecto de la decisión final que recaiga en la causa, lo cual justifica una mayor prudencia y exigencia en la apreciación de los recaudos que hacen a su admisión. Se sigue, de esta suerte, una doctrina reiteradamente expuesta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Voto en mayoría del Dr. Laclau) SARNO, MIGUEL ÁNGEL c/A.N.Se.S. s/Incidente - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA III ? 16/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 53) **OBRAS SOCIALES** Si la obra social no ha manifestado su voluntad de adherirse al régimen de la ley 23660, encontrándose excluida de sus disposiciones y contando con un régimen propio que establece cómo se efectúan los aportes, no puede aplicarse por analogía las previsiones de la ley mencionada. M., H. y otros c/Policía Federal Argentina s/inconstitucionalidad - Corte Sup. Just. Nac. ? 6/3/2011 (Sumario elaborado por la redacción de Erreius) Teniendo en cuenta que la obra social de la Policía Federal fue instituida por decisión del Poder Ejecutivo por inscribirse la entidad en la órbita del Ministerio del Interior, ninguna duda cabe respecto a la competencia de este para determinar la forma en que las prestaciones deben financiarse a los efectos de asegurar el adecuado sostenimiento de la obra social con la finalidad de lograr el bienestar moral y material de los integrantes de la institución y sus familiares. Y tal potestad incluye la de incrementar o disminuir, dentro de límites razonables, el valor de la cuota de afiliación. M., H. y otros c/Policía Federal Argentina s/inconstitucionalidad - Corte Sup. Just. Nac. ? 6/3/2011 (Sumario elaborado por la redacción de Erreius) **PENSIÓN** Si bien el derecho de la seguridad social posee autonomía didáctica, jurídica y jurisdiccional, tiene íntima relación con el derecho del trabajo. De allí que es fundamental el principio de la primacía de la realidad que, por otra parte, se compadece con el de prevalencia de la verdad objetiva, ínsito en la ley 19.549, dicho principio da cuenta que el obrar de la accionante no se ajustó a una actitud dolosa o de mala fe para percibir una prestación que no le correspondía, sino que, por el contrario, la desprolijidad de su actuar se debió a un desconocimiento del derecho que le asistía y que el organismo previsional no supo encauzar, incumpliendo con la función pública que le fue asignada. FOLLONIER, MIRTA DORA c/A.N.Se.S. s/Reajustes varios - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 28/2/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 53) **PROFESOR UNIVERSITARIO** No es posible considerar al actor dentro del régimen de empleo público ya que su incorporación no se produjo de acuerdo a los procedimientos propios de la administración pública nacional, y a su vez, no habiendo acto expreso de la Administración que demuestre su intención de incorporarlo al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, éste resulta ajeno a la vinculación. Por lo tanto, en esas condiciones y demostrado que el actor, frente al desconocimiento de relación laboral dependiente por parte de la U.B.A. se dio legítimamente por despedido, debe reconocérsele la protección que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional otorga a los trabajadores contra el ?despido arbitrario?, pues su prestación por más de cinco años le generó una legítima expectativa de permanencia laboral, aunque no haya sido suficiente para modificar su situación irregular. Maragliano, Diego Matías c/Universidad de Buenos Aires s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VIII - 23/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **RELACIÓN DE DEPENDENCIA** El hecho que el trabajador presentara sus facturas por honorarios no altera la naturaleza jurídica de la relación que medió entre las partes, ni permite concluir que se trataba de una locación de servicios, puesto que no interesa la calificación que las partes involucradas den a la relación ni la forma en que llamen a la retribución por el servicio prestado, sino que lo relevante es la esencia de la vinculación que, en tanto traduzca una subordinación jurídica, es decir, una sujeción actual o potencial a directivas jerárquicas, importa una relación laboral de carácter dependiente. Barreyro, Santiago Edmundo c/Galeno Argentina S.A. s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV - 22/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) **TRABAJO ARTÍSTICO** El ?artista? se obliga a poner su capacidad de trabajo a disposición de la Productora, con sujeción a las directivas impartidas por ésta, en cumplimiento de una ?jornada artística? modificable a voluntad por la dadora de trabajo, a cambio de una remuneración en dinero, todo lo cual denota la existencia de dependencia económica, técnica y jurídica. Gomez Antelo, Luis Adrián c/Endemol Argentina S.A. y otro s/Accidente ? Ley especial - CÁM. NAC. TRAB - SALA

IV - 11/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) TRANSFERENCIA A FAVOR DEL ESTADO El art. 230 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que lo dispuesto en el Título XI (relativo a la ?transferencia del contrato de trabajo?) ?no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado?, lo que determina que no se verifique, en tales casos, ni la transferencia de la relación, ni el traspaso de las deudas devengadas ni responsabilidad solidaria. Cabe agregar que, si el trabajador continúa laborando en el establecimiento cedido al Estado, habrá constitución de una nueva relación, con pérdida de la antigüedad, a menos que la normativa que la dispone prevea una solución distinta. Carsen Pittaluga, Miguel c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/diferencias de salarios - CÁM. NAC. TRAB - SALA II - 30/11/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 316) Cita digital: