

## Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO  
DE VOCES ACCIDENTE IN ITÍNERE ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA PROPIA CONTRATO DE TRABAJO  
A TIEMPO PARCIAL DEBER DE CONTROL DESPIDO POR MATERNIDAD DISCRIMINACIÓN DEL  
TRABAJADOR EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES ENCUADRAMIENTO SINDICAL HABER MÍNIMO  
GARANTIZADO INTERPOSICIÓN DE PERSONAS INTERPOSICIÓN Y MEDIACIÓN NOTIFICACIÓN DEL  
DESPIDO NULIDAD DEL DESPIDO PAGO INSUFICIENTE PERÍODO DE PRUEBA PRESUNCIÓN DE  
EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD RESPONSABILIDAD  
SOLIDARIA DEL ESTADO SOBRESEIMIENTO DEL TRABAJADOR EN SEDE PENAL SOLIDARIDAD TAREAS  
LIVIANAS VALORACIÓN DE LA PRUEBA ACCIDENTE IN ITÍNERE Los daños sufridos como consecuencia de un  
hecho doloso (robos, asaltos, etc.) durante el trayecto a ó desde el lugar de trabajo deben ser encuadrados como accidente laboral,  
siempre y cuando el ataque no se origine en cuestiones personales o familiares de la víctima, amén de que sea una situación que no  
se encuentre encuadrada exactamente en la definición legal (cfr. Ramírez, Luis Enrique, ?Riesgos del Trabajo ? Manual Práctico ?  
Ley 24.557?, pág. 49). MAMANI RAMOS, JUAN ROBERTO c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM.  
FED. SEG. SOC. - SALA II ? 23/02/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de  
Seguridad Social ? Boletín N° 52) El concepto básico de accidente in itinere es el de trayecto, esto es, el recorrido del espacio de  
vía pública entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador. La expresión domicilio no debe ser entendida en el sentido técnico  
jurídico de los arts. 89 y 90 del Código Civil, sino en el más amplio de residencia -que puede o no coincidir con el de domicilio-, y  
que crea entre la persona y el lugar una relación de hecho, análoga a aquel que constituye el sustrato material -corpus- del domicilio  
real o voluntario. Incluso la mera habitación -lugar donde se fija transitoriamente la residencia- basta para caracterizarlo, porque lo  
relevante para el art. 3 de la ley 24.028, es que el accidente haya ocurrido entre el lugar desde donde el trabajador inició su traslación  
hacia el establecimiento y éste, o entre el lugar de trabajo y aquel al cual se dirigió al finalizar la jornada. MAMANI RAMOS,  
JUAN ROBERTO c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 23/02/2011  
(Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) La  
expresión domicilio no debe ser entendida en el sentido técnico jurídico de los arts. 89 y 90 del Código Civil, sino en el más amplio  
de residencia -que puede o no coincidir con el de domicilio-, y que crea entre la persona y el lugar una relación de hecho, análoga a  
aquel que constituye el sustrato material -corpus- del domicilio real o voluntario. Incluso la mera habitación -lugar donde se fija  
transitoriamente la residencia- basta para caracterizarlo, porque lo relevante para el art. 3 de la ley 24.028, es que el accidente haya  
occurrido entre el lugar desde donde el trabajador inició su traslación hacia el establecimiento y éste, o entre el lugar de trabajo y  
aquel al cual se dirigió al finalizar la jornada. Consecuencia de ello, el domicilio no es único e inmutable, sino que puede variar;  
motivo por el cual debe concluirse que el accidente que provocara el fallecimiento del trabajador reviste carácter laboral en los  
términos del art. 6, ap. 1 de la ley 24.557, si el mismo acaeció durante el trayecto entre el lugar de trabajo y la casa de veraneo en la  
que se alojaba los fines de semana. VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY  
24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de  
la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El art. 6 de la L.R.T. pone en cabeza del dependiente, a los fines de excepcionar  
los casos en que el trabajador altera su trayecto original, declarar por escrito ante el empleador (dentro del plazo allí establecido)  
que "...el in itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no  
conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador...", lo cual trasluce la obligación de poner  
en conocimiento del dador de trabajo cualquier modificación relacionada con el trayecto habitual utilizado para arribar a su lugar de  
prestación de tareas o desde éste a su domicilio, incluyendo dicha carga la de notificar cualquier modificación aún cuando fuere  
transitoria, del domicilio del dependiente (Voto en disidencia del Dr. Fernández). VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS  
c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de  
Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) La responsabilidad emergente de  
un accidente in itinere es el único caso en el que el riesgo genérico no necesita convertirse en riesgo específico para ser indemnizado.  
No existe ninguna concatenación entre el accidente y el trabajo; éste no actúa como agravante, estimulante ni concausante. No es el  
resultado de ningún riesgo profesional emergente de la industria, puesto que es sólo una consecuencia del riesgo empresario, dado  
que el trabajador comienza a estar a disposición de su empleador desde el momento en que abandona su domicilio con intención de

dirigirse directamente a su trabajo, y finaliza cuando éste arriba a su domicilio luego de abandonar su puesto de trabajo, obviamente siempre que no existan desvíos en interés particular del trabajador, lo que comprende, indefectiblemente, el traslado indispensable para arribar a destino (Voto en disidencia del Dr. Fernández). VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El criterio dominante para valorar los acaeceres que incluyen dentro de la protección genérica que se conoce como accidente in itinere, debe calificarse como restrictivo y halla su razón de ser en la circunstancia de que su cobertura no dimana de ningún riesgo profesional, sino que es consecuencia del riesgo de autoridad que hace se considere que el trabajador comienza a encontrarse a disposición de su empleador a partir del momento en que se dispone a dirigirse directamente al trabajo, y en tal sentido, a efectos de cubrir las instancias necesarias para su amparo, el trabajador debe extremar los medios probatorios para convalidar su afirmación (Voto en disidencia del Dr. Fernández).

VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) La responsabilidad objetiva que la ley atribuye al empleador por la sola existencia del riesgo empresario que genera con su actividad, para que se configure ha de reposar sobre la base de dos concretas exigencia a cumplir por parte del trabajador, a saber: la existencia de un domicilio asociado al concepto de trayecto que define la ley. El primero lo determina el trabajador como lugar de cumplimiento de las obligaciones que asume y que emergen del contrato de trabajo, una de cuyas facetas prioritarias se vincula con la ley de riesgos del trabajo. El segundo aspecto adquiere paridad de importancia con el anterior por la inescindible estructura interpretativa que se establece en función de los efectos legales que derivan (Voto en disidencia del Dr. Fernández).

VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) Con relación al concepto de domicilio, el intérprete no puede hacer decir a la ley lo que ésta no dice, pues ?la primera fuente de interpretación de la ley es su letra, sin que sea admisible una inteligencia que equivalga a prescindir de ésta, pues la exégesis de la norma debe practicarse sin violación de su texto o de su espíritu?. Conforme esa doctrina que de antiguo ha sentado el más Alto Tribunal, ha de sostenerse que la ley de riesgos del trabajo, en el marco concreto del accidente in itinere, no posibilita una interpretación amplia del concepto que desnaturalice su finalidad y suscite un insospechado aumento del campo de responsabilidad del empleador. La interpretación ?dinámica? que alguna jurisprudencia indica no equivale a modificar circunstancias decisivas, como supondría, abiertamente y de forma instantánea, fijar otro domicilio modificando el vigente que emana del contrato de trabajo. Ha de recordarse que la ley 24.557 sólo establece tres excepciones al esquema rígido que establece en su art. 6, y que para que ellas tengan efecto, deben ser notificadas por escrito (Voto en disidencia del Dr. Fernández).

VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El suscripto no comparte que pueda calificarse de dinámico al domicilio para derivar en conclusiones extrañas. Por el contrario, afirma que la ley 24.557 define concretamente el concepto jurídico de éste, en mérito de la situación que regula y efectos gravosos de índole patrimonial que deriva en quien no puede impedir el siniestro (Voto en disidencia del Dr. Fernández).

VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) Accidente in itinere es aquel evento dañoso que se produce en el trayecto directo y habitual entre la salida del umbral de la casa del trabajador y el límite del ingreso al lugar de trabajo, y está dentro de las prescripciones del art. 6, 1er. párr. de la L.R.T. (Voto en disidencia del Dr. Fernández).

VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El concepto básico que se desprende de la definición legal de accidente in itinere es el de trayecto, esto es, el recorrido del espacio de vía pública entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador y viceversa. De donde, a modo de imagen, puede describirse como el lugar por el que se debe atravesar normalmente para arribar a un punto, motivo por el cual, mientras exista ?animus? de dirigirse a prestar servicios o regresar al domicilio particular del trabajador, se concreta, en la inteligencia de la L.R.T., la figura y alcance de la idea de trayecto. El cuadro descripto configura la concatenación de rutinarias circunstancias de tiempo, modo y lugar, enderezadas, diariamente, a la concreción de alcanzar la finalidad de trasladarse el dependiente a su labor o de retornar a su domicilio (Voto en disidencia del Dr. Fernández).

VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El desvío o apartamiento del diario trayecto tras un interés propio o, en otros términos, la inexistencia en el dependiente de ?animus? de dirigirse

a prestar servicios o regresar al domicilio particular en infracción a los deberes que le impone el contrato de trabajo, constituye un antecedente con entidad suficiente como para hacer desaparecer la responsabilidad empresaria en ocasión de suceder un siniestro al trabajador (Voto en disidencia del Dr. Fernández). VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) La conducta a desplegar por el dependiente durante el trayecto que define la ley como cubierto de contingencias perjudiciales que pudieren sucederle, ya no le pertenece a él modificarla, a riesgo de perder tal cobertura protectora en la medida que su obrar se halle constreñido por el deber de acatamiento, al cual lo sujeta el débito laboral que ha comprometido (Voto en disidencia del Dr. Fernández). VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El accidente in itinere es una eventualidad prevista por la ley 24.557 que debe ser objeto de interpretación estricta, ya que la contingencia se produce en momento y circunstancias en que el trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral, donde no existen ni la fiscalización ni el control del empleador, y por ello que no admite una extensión más allá del ámbito al cual la norma se refiere (Voto en disidencia del Dr. Fernández). VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) El evento sufrido por el trabajador en circunstancias de dirigirse a un lugar de veraneo, no puede ser calificado como accidente de trabajo en los términos de la ley 24.557, por no encuadrar en los supuestos de excepción previstos en el art. 6 L.R.T. e inc. d) del Dec. Reg. 491/97. Ello así, puesto que el accidente se produjo en un recorrido que no era el habitual, y el motivo del traslado no fue el ?trabajo? -requisito éste así tipificado por el referido art. 6 de la ley 24.557, que exige que el dependiente se esté desplazando desde su domicilio particular al establecimiento donde presta servicios o viceversa-, sino en exclusivo interés del occiso. (Voto en disidencia del Dr. Fernández). VINISKY, MARTÍN GERARDO Y OTROS c/CONSOLIDAR A.R.T. S.A. Y OTRO s/LEY 24.557 - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 03/03/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA PROPIA La venta ambulante de productos varios (alimenticios y bebidas) en el estadio de un club de fútbol, los días en los cuales se desarrollan partidos de fútbol u otros eventos, favorece a un mejor desenvolvimiento de la institución y a la obtención de ingresos para el club, de lo que se concluye que las tareas cumplidas por el vendedor ambulante resultaban de vital importancia y hacen, por tanto, a la actividad normal y específica propia de su establecimiento. GODOY JUAN ANGEL c/CASTRO EVENTOS S.A. Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 06/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) En los casos de prestación de servicios vinculados a la actividad mercantil o profesional del empleador, a la vez que prestación de tareas dentro de la vida doméstica, la caracterización del contrato depende de la actividad predominante. GUARAZ RAMONA DEL CARMEN c/IUALLE RASTELLI MARÍA LUISA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL El art. 92 ter de la L.C.T. habilita un tipo de contratación a tiempo parcial a modo de excepción con la expresa prohibición de realización de horas extra, por lo que queda determinar el modo en que debe ser remunerada aquella tarea cumplida por el trabajador en exceso de la jornada pactada, en casos como el de autos, cuando existía una expresa prohibición legal a ese respecto, y la misma no ha sido respetada. De modo que la tarea cumplida en exceso del límite previsto en la disposición legal, debe entenderse de objeto prohibido en los términos del art. 40 de la L.C.T., que siempre origina efectos para el empleador, quien ha efectuado un uso abusivo de la figura contractual prevista en el art. 92 ter de dicha ley, por lo que corresponde que abone dicha prestación con el recargo del 50% previsto en el art. 201 L.C.T., como sanción por el incumplimiento referido. OLIVEIRA MONICA BEATRIZ c/ATENTO ARGENTINA S.A s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) DEBER DE CONTROL El hecho de que el trabajador esté incorrectamente registrado implica que el deber de control exigido por el art. 30 L.C.T. resulta insuficiente, por lo cual la contratista debe responder solidariamente por el incumplimiento de dicho deber. (Del voto del Dr. Corach, en mayoría). FERNÁNDEZ RAÚL VÍCTOR c/CONSTRUCSUR SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) El deber de control impuesto por el art. 30 L.C.T. es una obligación de medio y no de resultado, de modo que si el codemandado solidario demuestra haber realizado los controles específicos exigidos por la norma aludida, queda eximido de responsabilidad. (Del voto del Dr. Brandolino, en minoría). FERNÁNDEZ RAÚL VÍCTOR c/CONSTRUCSUR SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 15/07/2011

(Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312)

**DESPIDO POR MATERNIDAD** Corresponde equiparar la maternidad biológica a la adoptiva, a los fines de la procedencia de la indemnización agravada establecida en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, puesto que el despido por causa de maternidad afecta los derechos a la vida familiar y a la igualdad del trato que merecen tanto la madre biológica, como aquella que asume ese mismo rol al recibir un niño en guarda para adopción (Voto del Dr. Rodríguez Brunengo). S., M. I. c/LIDERAR COMPAÑÍA GENERAL DE SEGUROS SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII ? 21/09/2011 (Sumario elaborado por la redacción de Erreius)

**DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR** Las formas de discriminación no son abiertas ni explícitas ni se apoyan en normas legales. Frente a ello es necesario efectuar una lectura de los hechos más allá de su expresión literal, en concordancia con el principio de la primacía de la realidad comprendido dentro del derecho protectorio, respecto del cual juega como un complemento a fin de que éste no pueda ser marginado en los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. Aun cuando existe una norma legal sustantiva que establece la prohibición de discriminación en forma genérica por cualquiera de las causas contempladas, la víctima de dicha acción ilegal tiene gran dificultad en hacer valer el derecho violentado si se ve obligada a presentar todos los elementos de prueba. La discriminación indirecta puede ser considerada un mecanismo para superar la dificultad de la prueba, ya que ésta es trasladada en gran medida al demandado en cuanto a la justificación de la acción que implicó un acto discriminatorio. AREA SOPORTE DE MARKETING SA c/TRIGILA DREA BEATRIZ s/CONSIGNACIÓN - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 30/06/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) Una posición diferenciada sobre un criterio de política de trabajo e incluso de ideología partidaria, no es asimilable a una postura discriminatoria en los términos de la Ley 23.592.

**BORINI LEOPOLDO MARIO c/P.A.M.I INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 15/07/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312)

**EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES** Conforme al régimen de los artículos 29 y 29 bis L.C.T., en los casos de contratación de trabajadores por un empresario para ceder sus servicios a terceros, la regla es que la relación queda constituida entre el trabajador y el beneficiario de su tarea. El contratista de mano de obra es solidariamente responsable con el empleador por las obligaciones derivadas de la ejecución y extinción de la relación. Cuando el intermediario es una empresa de servicios eventuales inscripta en un registro ad hoc, se invierten los roles, manteniéndose la solidaridad, siempre que la asignación del trabajador al ?usuario? se encuentre justificada por un requerimiento eventual del giro empresario, o tenga por objeto el reemplazo de un trabajador en uso de licencia. ZULUETA ANGEL MAURICIO c/TERRA NETWORKS ARGENTINA S.A. Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312)

**ENCUADRAMIENTO SINDICAL** El CCT 264/95 resulta inaplicable al personal de las AFJP, ya que ni la entidad sindical que lo suscribió (sindicato del seguro) nuclea a dichos trabajadores, ni las asociaciones de empresas de seguros en general o de seguros de vida pueden considerarse suficientemente representativas de la actividad que las AFJP desarrollan. MAIDANA GLADYS BEATRIZ c/ORÍGENES AFJP SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 13/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312)

**HABER MÍNIMO GARANTIZADO** Sólo una mirada literal y aislada de la realidad socioeconómica imperante que castiga a la clase pasiva llevaría a la conclusión que no corresponde reconocer al peticionante el derecho al cobro del haber mínimo garantizado a través del art. 125 de la ley 24.241, aun cuando el beneficio de jubilación por invalidez por él percibido carezca de componente estatal alguno dado su fecha de nacimiento (24.07.72). ROSSI FALCONE, DAMIÁN EDUARDO Y OTRO s/AMPAROS Y SUMARÍSIMOS - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 18/04/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52) Resulta inconcebible el hecho de que el actor perciba un haber por demás exíguo que lo condena a la desprotección absoluta, suma que no puede considerarse sino como risible para atender las mínimas necesidades vitales. Por lo mismo, es reprochable que por haber nacido en una fecha posterior al año 1963 no se le reconozca su derecho a percibir el monto mínimo legal determinado por las sucesivas normas dictadas al respecto, toda vez que dicha situación implicaría una discriminación que entraría en pugna con los arts. 14 bis y 16 de la C.N. En consecuencia, corresponde ordenar al organismo que abone al actor, a partir de la interposición de la demanda, las diferencias entre el haber que percibe por su beneficio de jubilación por invalidez hasta alcanzar el haber mínimo garantizado previsto por el art. 46 de la ley 26.198 y sus modificatorias. ROSSI FALCONE, DAMIÁN EDUARDO Y OTRO s/AMPAROS Y SUMARÍSIMOS - CÁM. FED. SEG. SOC. - SALA II ? 18/04/2011 (Sumario de la Base de Datos del Departamento de Jurisprudencia de la Cámara de Seguridad Social ? Boletín N° 52)

**INTERPOSICIÓN DE PERSONAS** El art. 29 de la L.C.T. tiene explícito el fin de prevenir el fraude consistente en la interposición entre el empleador y el trabajador de un sujeto que formalmente contrata a este último y el

obligado a registrar el vínculo laboral, pagar la remuneración, hacer los aportes correspondientes, entre otros, es el que recibe los servicios del trabajador, empleador real y no el tercero intermediario y, puesto a los fines de burlar la ley laboral y previsional.

SCAVUZZO GUSTAVO MARIANO c/BANCO ITAU BUEN AYRE S.A. Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) INTERPOSICIÓN Y MEDIACIÓN Las normas sobre interposición y mediación ? tanto las de la L.C.T., como las de la Ley 24.013, como las del Decreto 1694/06 -, están puestas a favor del trabajador, éste está legitimado para desdeñar la posibilidad de nueva ocupación con el intermediario y dirigirse únicamente al ?usuario? para que continúe ocupándolo, caso en que aquél conserva su responsabilidad solidaria por los créditos nacidos en cabeza del ?usuario?. En este contexto, la negativa del ?usuario? a asumir los deberes propios del empleador directo pudo ser razonablemente invocada por el actor como justa causa de denuncia (art. 242 L.C.T.). De modo que la calificación del despido indirecto como procedente y la condena al pago de las indemnizaciones por despido debe ser mantenida.

ZULUETA ANGEL MAURICIO c/TERRA NETWORKS ARGENTINA S.A. Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO El art. 243 L.C.T. exige, en cuanto a la comunicación escrita del despido, la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, lo cual implica que debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar, que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el art. 18 de la C.N. ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión.

GONZÁLEZ, MARCELO GUSTAVO c/SEAC SA s/DIFERENCIAS DE SALARIOS - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 13/06/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) NULIDAD DEL DESPIDO Más allá de la naturaleza que se le atribuya a los llamados ?salarios caídos?, resulta de toda lógica que si el despido se ha anulado (Art. 1° Ley 23.592), la relación de trabajo no se ha extinguido y tampoco ha sido interrumpida por razones atribuibles al trabajador o por otras que, de algún modo, justifiquen que se exima al empleador del cumplimiento de las obligaciones a su cargo, por lo que para la determinación de su cuantía debe estarse a lo que el trabajador injustamente apartado de su puesto de trabajo, debió haber percibido en caso de no haber mediado el acto nulo de despido.

RIVERO CUELLO JUAN EDUARDO c/EDITORIAL SARMIENTO S.A. s/JUICIO SUMARÍSIMO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 15/06/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) PAGO INSUFICIENTE Resultan viables en los términos del art. 260 L.C.T. las diferencias salariales derivadas del pago insuficiente de comisiones, reclamadas por una vendedora de seguros de retiro y promotora de AFJP, quien era remunerada mediante comisiones variables, las cuales eran modificadas en su cálculo por la empleadora pretendiendo compensar la minoración del porcentaje diferido con la supuesta asignación de mayor cantidad de casos de más envergadura económica. Se verifica así la vulneración del límite a las facultades de dirección que asisten al empleador consignado específicamente en el art. 131 L.C.T. y de manera genérica en el art. 65 del mismo cuerpo legal.

BENINI GONZALEZ CATALINA DEIDALIA c/HSBC NEW CORK LIFE SEGUROS DE RETIRO ARGENTINA SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) PERÍODO DE PRUEBA La discrecionalidad patronal de despedir sin tener que afrontar ninguna responsabilidad indemnizatoria derivada del cese contractual durante el plazo de prueba, art. 92 bis L.C.T., se enfrenta a una normativa de jerarquía constitucional que protege a los trabajadores de prácticas discriminatorias. Ello es así, por cuanto la facultad de despedir en las condiciones que establece el mencionado dispositivo encuentra un reparo ante la notificación que la trabajadora efectúe denunciando su embarazo, correspondiendo al empleador demostrar que el despido sin causa no obedeció a una práctica discriminatoria y que se debió, realmente, a que la trabajadora no superó el lapso de prueba. De no probar que el despido sólo estuvo vinculado con la falta de superación del período de prueba, deberá pagar a la trabajadora embarazada la indemnización especial prevista por el art. 182 L.C.T. (Del voto del Dr. Corach, en mayoría).

PARRA ZÚÑIGA TANNYA LORENA c/CARDINAL SERVICIOS INTEGRALES SA s/INDEM. EMBARAZO ART. 178 LCT - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 15/07/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) No cabe otorgarle operatividad a la presunción emergente del art. 178 L.C.T. durante el plazo establecido por el art. 92 bis de la misma ley, cuya característica esencial reside en que cualquiera de las partes, unilateralmente y sin necesidad de invocar causal alguna, puede extinguir la relación sin consecuencias indemnizatorias. No deben obviarse los efectos propios del período de prueba, durante el cual, no se exige explicación acerca de los motivos justificantes de la ruptura. Por ello, la trabajadora afectada deberá probar que la cesantía constituye una práctica discriminatoria, que fue la maternidad el motivo determinante del despido dispuesto por el empresario, sin dejar dudas acerca de que se configuró un acto de discriminación y el empresario, por su parte, deberá demostrar que no se discriminó o que ha mediado una razón objetiva no discriminatoria para extinguir el vínculo. (Del

voto del Dr. Brandolino, en minoría). **PARRA ZUÑIGA TANNYA LORENA c/CARDINAL SERVICIOS INTEGRALES SA s/INDEM. EMBARAZO ART. 178 LCT - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 15/07/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) **PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO** Las previsiones de las leyes 17418 y 22400 (en particular las del art. 54 de la primera y 11 de la segunda), no obstan a la existencia de un vínculo laboral entre la empresa aseguradora y la persona que se desempeña para ésta como productor o agente institorio, ya que no surge de dichos ordenamientos disposición específica alguna que así lo indique categóricamente, de modo que excluya la aplicación de las normas del ordenamiento laboral que definen la relación de dependencia (arts. 21 y 22 L.C.T.) y de las que prevén presunciones favorables a su existencia (23 y 9 de la misma ley). Lo expresado implica la operatividad en este supuesto de la presunción del art. 23 L.C.T. **ASTUDIANO ROBERTO PAULO c/PROVINCIA SEGUROS SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 30/06/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD** La ausencia de reclamos por parte de la actora durante la relación laboral por recibir un porcentaje de comisión inferior al de los otros gerentes zonales, no puede interpretarse como un consentimiento de la situación, ni puede derivar en la aplicación de la teoría de los actos propios, puesto que de aceptarse tal postura se vulneraría el principio de irrenunciabilidad que mereció consagración legislativa en el art. 58 L.C.T.. **MAIDANA GLADYS BEATRÍZ c/ORÍGENES AFJP SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 13/07/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) **RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL ESTADO** El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires no es ?empresa?, ?establecimiento? o ?empleador? en los términos de los arts. 5, 6, 26 y 2 inc. a), del régimen de contrato de trabajo y por lo tanto no puede ser alcanzado por una responsabilidad solidaria que sólo puede ser inherente a estos sujetos del contrato de trabajo. Dicho de otra manera, el GCBA no es sujeto de la L.C.T. (entiéndase del derecho del trabajo en su totalidad) y no puede ser convertido en tal por vía indirecta como la dispuesta en los arts. 32 de la ley 22.250 o 30 L.C.T.. **VÁZQUEZ JUAN MERCELO c/SIMET SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 15/07/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) **SOBRESEIMIENTO DEL TRABAJADOR EN SEDE PENAL** La imputación al trabajador de un delito, cuando en la causa penal se resolvió sobreseerlo dejándose expresa constancia que la formación de esa causa no afecta su buen nombre y honor, excede el marco de lo que puede ser reparado con la indemnización fundada en la L.C.T., ya que se traduce en una acusación infundada que exige una reparación al trabajador que no puede considerarse alcanzada únicamente por la indemnización tarifada del art. 245 de la ley referida, atento el menoscabo inferido, la desconsideración hacia su persona y el consiguiente descrédito ocasionado por una imputación de esa naturaleza. Corresponde en estos casos reparar el daño moral ocasionado al trabajador. **GONZÁLEZ, MARCELO GUSTAVO c/SEAC SA s/DIFERENCIAS DE SALARIOS - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 13/06/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) **SOLIDARIDAD** El Gobierno de la ciudad no es una empresa y los servicios de compraventa de antigüedades, guarda muebles y mudanzas no son una actividad que pueda considerarse incluida en el objeto propio de la que esa autoridad política despliega en el ámbito del Teatro Colón, por lo que no se verifica el presupuesto esencial contemplado por el art. 30 L.C.T. en orden al reconocimiento de la solidaridad pretendida. **CARUCCI SEBASTIÁN EZEQUIEL Y OTROS c/SARAN ARISCORRETA ALEJANDRO ENRIQUE Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 06/07/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312) **TAREAS LIVIANAS** El empleador debe extremar sus esfuerzos a los efectos de otorgar tareas al trabajador con menor capacidad laborativa, pudiendo excusarse únicamente cuando ello resulta imposible o excesivamente oneroso, así como que la prueba de tales extremos debe ser sumamente clara, concreta y contundente, toda vez que implica eximir al empleador de una de sus obligaciones principales. **BENÍTEZ, HÉCTOR ANTONIO c/SMURFIT KAPPA DE ARGENTINA SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. SALA IX, S.D. 17060 DEL 13/06/2011** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 312)

Cita digital: