

Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

ACCIDENTE DE TRABAJO ACCIDENTE IN ITINERE BECAS CERTIFICADOS DE TRABAJO CONTRATO DE GERENCIAMIENTO CUIDADO DE ANCIANOS DEPORTE AMATEUR DESPIDO DISCRIMINATORIO DESPIDO POR MATERNIDAD ENCUADRAMIENTO SINDICAL FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO LICENCIA POR ENFERMEDAD PRESCRIPCIÓN DE MULTAS RESPONSABILIDAD SOLIDARIA RETENCIÓN DE APORTES RETENCIÓN DE TAREAS RIÑA LABORAL SUSPENSIÓN DE PRESCRIPCIÓN TAREAS LIVIANAS TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE JUBILARSE TRABAJO BENÉVOLO VIOLENCIA LABORAL

ACCIDENTE DE TRABAJO En los casos en que se concluyera que existe la relación causal entre las patologías padecidas por los trabajadores y el trabajo, sin dudas debe considerarse que la A.R.T. ha incumplido su deber de contralor respecto del cumplimiento del plan de mejoramiento de cada empresa, obligación ésta que la ley pone en cabeza de las aseguradoras, quienes no solo califican el nivel de riesgo de sus clientes al momento de contratar sino que tienen la obligación de elaborar el plan de mejoramiento dispuesto y controlar su cumplimiento íntegro y oportuno. Rodríguez, Juan Sebastián c/Good Leaf S.A. y otros s/Accidente ? Acción civil - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII - 29/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) ACCIDENTE IN ITINERE La víctima de un accidente in itinere puede reclamar contra su empleador (o, si éste se encuentra asegurado, contra la A.R.T.) la indemnización tarifada que contempla la ley especial, o bien optar por demandar al tercero según el derecho común. En este tipo de accidentes no puede atribuirse responsabilidad civil al empleador, dado que estos infortunios ocurren fuera del ámbito del control empresarial. Galeano, Víctor Alberto c/Transportes Olivos SA y otros s/Accidente-acción civil - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV - 15/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318)

BECAS El objeto esencial de la relación de beca, está constituido por la capacitación y formación del becario, la cual es preciso distinguir de la capacitación genérica del entrenamiento que corresponde a la actividad empresarial individual, sólo aprovechable por ésta y encarado en función de las propias necesidades empresarias. Por ello, si en el caso la beca fue sólo la capacitación indispensable que la accionada debía brindarle a la trabajadora y las tareas realizadas durante los ?entrenamientos? redundaron en beneficio de la actividad de la accionada, no cabe sino concluir que ello constituyó la prestación de servicios a la que hace referencia el art. 22 de la Ley de Contrato de Trabajo. Méndez, Graciela Beatriz c/Orígenes AFJP SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 17/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) CERTIFICADOS DE TRABAJO La ley laboral obliga al empleador a consignar en el certificado de trabajo, además de lo prescripto en el art. 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones de capacitación, a efectos de documentar las tareas desempeñadas de forma precisa, evitando generalizaciones que impidan constatar la formación obtenida a fin de reinsertarse en un nuevo empleo. Calo, Ruth Marina c/HSBC Bank Argentina S.A. s/Indem. Art. 80 LCT L. 25.345 - CÁM. NAC. TRAB - SALA VI ? 6/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318)

La obligación de entregar los certificados de trabajo nace en el mismo momento de la extinción del contrato o, a lo menos, en el tiempo que razonablemente pueda demorar su confección y no puede sujetarse su cumplimiento a que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirarlos. Si la demandada los puso a disposición, es decir tuvo esa voluntad de entregarlos de inmediato, debió en todo caso consignarlos judicialmente y no lo hizo. Burinigo, Marcos Adriano c/Gutierrez María Esther s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII ? 29/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) CONTRATO DE GERENCIAMIENTO La demandada atribuyó al actor la condición de ?gerente? no en el sentido previsto en el art. 270 de la Ley de Sociedades Comerciales sino como la persona a quien se encomendó la gestión y administración del área comercial y administrativa de la empresa. Al respecto, no se ha demostrado concretamente que el actor, al desarrollar dicha prestación, se haya valido de una organización empresarial propia, esto es, que tuviera a su disposición los medios materiales, inmateriales y personales suficientes ordenados bajo su dirección para el logro de fines económicos o benéficos. Buompadre, Arnoldo Raul c/Green Oil S.A. y otros s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA I ? 23/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) Aun cuando haya existido una vinculación contractual de carácter comercial a través de la suscripción de un contrato de gerenciamiento, no puede prescindirse del principio de la realidad que rige en materia laboral consagrado en la primera

parte del art. 21 de la L.C.T.. Reiteradamente se ha establecido que es trabajador subordinado quien pone su energía de trabajo a disposición de otra persona o empresa, quien no con su propia organización hizo converger aquellas energías hasta el logro de los fines que se propuso alcanzar, resultando indiferente para su determinación que los interesados la hayan denominado de otra forma o que, mediante apariencia ajena a su naturaleza, se pretenda excluir de la tutela de normas de origen público como son las que rigen el contrato de trabajo en relación de dependencia. Buompadre, Arnoldo Raul c/Green Oil S.A. y otros s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA I ? 23/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) CUIDADO DE ANCIANOS Entre las partes medió un vínculo laboral de subordinación que no puede encuadrarse en el marco de una ?locación de servicios?, en tanto ninguna prueba ha sido arrimada a la causa que acredite la existencia del contrato de locación y aún en el supuesto de que ello se hubiera acreditado la solución no sería distinta. Esto se debe a que en la presente causa debe considerarse que lo único con que la actora contaba para brindar o ?arrendar? era su fuerza de trabajo y que fue contratada por el demandado de quien recibía directivas cumpliendo un horario convenido para el cuidado de una persona enferma (Voto en mayoría de Dr. Rodríguez Brunengo). Acuña, Aguirre Delia c/Germen Alberto Oscar s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII ? 14/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) Las tareas vinculadas con el cuidado de ancianos en el hogar familiar no pueden ser encuadradas en la esfera laboral puesto que no puede considerarse a la accionada como titular de una organización de medios instrumentales destinados a la producción de bienes ni a la prestación de servicios, en la que el referido aporte personal pudiera subsumirse, lo que torna inaplicable la ley de contrato de trabajo y la legislación complementaria, pero como se trata de una relación contractual debe ser regida por la ley civil (Voto en minoría de la Dra. Fontana). Acuña, Aguirre Delia c/Germen Alberto Oscar s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII ? 14/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) DEPORTE AMATEUR La vinculación deportiva amateur presenta notas comunes con la que constituye la sustancia de cualquier contrato laboral oneroso (conf. art. 115 de la Ley de Contrato de Trabajo), pues en ambos casos estamos en presencia de una prestación personal e insustituible a cargo de quien realiza la actividad o presta el servicio, ya que el objetivo esencial de la actividad deportiva es superar las mayores marcas o bien lograr la victoria en los juegos de competición, lo cual exige al jugador o deportista todo su esfuerzo ?físico y psíquico- y por otro lado, tanto su voluntad como su libertad quedan sometidas, por su propia decisión y acatamiento, a los límites determinados por la reglamentación deportiva y por la institución para la cual se desempeña, de lo cual deriva el ejercicio de potestades disciplinarias por parte del club contratante y también por la asociación o federación que nuclea a los deportistas, todo lo cual a primera vista podría confundirse con la subordinación jurídica propia del contrato laboral oneroso. Villalta, David Rafael c/Federación Regional de Básquetbol de la Capital Federal s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VIII ? 16/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) DESPIDO DISCRIMINATORIO Resulta discriminatorio el despido de la trabajadora que obedeció a la actividad sindical desplegada por ella. Así, los testigos han sido coincidentes en declarar que la actora, era la que organizaba y participaba de las asambleas, ofrecía ayuda al personal despedido económicamente, realizaba peñas para juntar fondos para los despedidos, hacía marchas y piquetes en el Ministerio de Trabajo y que su voluntad era ser delegada, pero no contaba con la antigüedad requerida por la Ley de Asociaciones Sindicales. Militello, Yesica Karina c/Casino Buenos aires SA CTE SA UTE s/juicio sumarísimo - CÁM. NAC. TRAB - SALA III ? 22/12/2011 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) DESPIDO POR MATERNIDAD El hecho que luego de que la trabajadora se encontrara desempeñándose cuatro años en el sector decoración se la destine a un puesto creado al efecto en el sector comunicaciones y no se la restituya en sus tareas habituales luego de que se reincorporara de su licencia por maternidad constituyen indicios suficientes para acreditar que el despido fue discriminatorio. Sumado a ello, la desvinculación se produjo al mes y días de vencido el plazo previsto por el art. 178 L.C.T., y que aún se encontraba vigente el descanso diario por lactancia previsto en el art. 179 L.C.T. De modo que el resarcimiento del daño sufrido por el despido discriminatorio del que había sido víctima corresponde al regulado en la ley 23.592. Antoñana Vanesa c/Falabella S.A. s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII ? 15/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) ENCUADRAMIENTO SINDICAL No puede aplicarse a un empleador un Convenio Colectivo de Trabajo si no ha suscripto directa o indirectamente este convenio, ya que la circunstancia de que una entidad gremial ejerza la representatividad de cierto grupo de trabajadores no implica que los convenios colectivos que celebra con alguna o algunas entidades patronales hayan de valer para cualquier empleador, de cualquier actividad que fuere. A los fines del encuadramiento convencional, no sólo es necesario saber si la entidad demandada suscribió el convenio en forma directa o estuvo representada por otra que asumía ese rol (el de representante) en la actividad, pues no resulta aplicable a las relaciones de una empleadora con su personal un convenio colectivo que no suscribió y en cuya celebración no estuvo representada.

Rivera, Walter Martín y otros c/Total austral SA y otro s/diferencias de salarios - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 10/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318)

FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO La aplicabilidad del supuesto contemplado en el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo se encuentra supeditada a dos recaudos. Uno, de carácter material, que apunta a la disminución o falta de trabajo y otro ideal, que hace a la inimputabilidad empresarial. Toda actividad empresarial importa riesgos que debe asumir la empresa y que, por el principio de ajenidad e indemnidad, no puede trasladar a los recursos humanos que utiliza para llevar adelante su emprendimiento. Por ello, en el caso, las razones esbozadas por la empleadora, impiden subsumir el caso dentro de las previsiones de la normativa que invoca, ya que los avances tecnológicos y la discontinuidad en la fabricación de un avión son contingencias previsibles para una empresa como la accionada, para la que, mantener actualizada su flota aérea constituye una condición de la propia explotación. De ello se extrae que, si en lugar de invertir en la formación y capacitación de los pilotos, opta por prescindir de sus servicios, debe cargar con las consecuencias de su accionar. De otro modo se trasladarían al empleado los avatares propios de la navegación aérea.

Caamaño, Jorge Augusto c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VIII ? 10/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) **LICENCIA POR ENFERMEDAD** El art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que la remuneración que en los casos de licencia por enfermedad o accidente inculpaable corresponde abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante tal período fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. En tal inteligencia, el pago durante la enfermedad de salarios inferiores a los que le hubieran correspondido al trabajador por su categoría ?sin justificación alguna-, a lo que se agrega las vicisitudes que debió afrontar por la falta de cobertura médica (fue despedido antes del alta médica) llevan a considerar procedente el pago de una suma en concepto de daño moral. Brizuela, José Ramón c/Fundación Universidad

Argentina de la Empresa s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 29/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) **PRESCRIPCIÓN DE MULTAS** El plazo prescriptivo bianual contenido en el art. 256 L.C.T. es aplicable a las multas previstas por la ley 24.013. El pago de dichas multas recién resulta exigible luego de la intimación del trabajador, sin que el empleador se hubiera avenido a adecuar su conducta a los requerimientos formulados. Se trata de sanciones tarifadas, cuya obligación de pago nace de un acto complejo, materializado por la confluencia de tres requisitos: a) la antijuridicidad registral, b) la intimación del empleador y la denuncia a la AFIP, c) el no cumplimiento total por parte del empleador de sus cargas registrales en el plazo de treinta días. Villalba, Germán Agustín SA y

otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 17/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) **RESPONSABILIDAD SOLIDARIA** Una de las obligaciones contractuales que asume el transportista es la de seguridad, no sólo para con el pasajero sino también para con sus bienes. Tal deber está comprendido en el más amplio que atañe a que el pasajero llegue sano y salvo a destino. De modo que, no es razonable considerar que la vigilancia que se realiza en el ámbito geográfico del aeropuerto no se corresponda con la actividad normal y específica de la empresa de aeronavegación. Por lo tanto, la solidaridad del art. 30 L.C.T. ha sido declarada con ajuste a derecho. Baez, Lucas Claudio c/Aerolíneas Argentinas S.A. y otro s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA I ? 29/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318)

RETENCIÓN DE APORTES Lo que el art. 132 bis L.C.T. sanciona es la retención de aportes en el sentido estricto de la palabra, es decir, cotizaciones a cargo del trabajador; en cambio ninguna sanción se prevé en el precepto en examen para el empleador que no ingrese las contribuciones a su cargo. Acuña, Demetrio y otro c/Pinturerías del Pilar SRL y otros s/ley 22.250 - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV ? 23/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) **RETENCIÓN DE TAREAS** Si el trabajador reconoció expresamente que dejó

de concurrir a su puesto de trabajo (retención de tareas) y que la razón de sus inasistencias se justifica por los incumplimientos patronales achacados en el intercambio telegráfico (falta de registración del vínculo laboral), de conformidad con lo normado en el art. 377 del CPCCN, pesaba sobre el trabajador acreditar que sus ausencias estaban realmente justificadas, o lo que es lo mismo, demostrar que los incumplimientos invocados para sustraerse a la prestación de servicios eran reales. Ante la ausencia de dicha prueba el despido directo dispuesto por el empleador resulta justificado (Voto en mayoría de Dr. Balestrini). De la Torre Leandro, Javier c/Establecimiento Gráfico Impresores SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 16/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) En el caso el trabajador retuvo tareas e intimó a su empleador a los fines de la regularización de su situación laboral (alegaba no estar registrado el vínculo). El empleador finalmente decide el despido directo del actor fundado en abandono de trabajo. Si bien el trabajador no logró demostrar el incumplimiento patronal que decidiera su retención de tareas, por no haberse probado el elemento subjetivo del

abandono, el despido directo decidido por la empleadora resulta injustificado (Voto en minoría del Dr. Pompa). De la Torre Leandro, Javier c/Establecimiento Gráfico Impresores SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 16/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) RIÑA LABORAL Para que una riña o pelea (física o verbal) constituya un incumplimiento laboral, es necesario demostrar que fue provocada por el trabajador a quien se pretende despedir bajo la invocación de aquel suceso. La mera circunstancia de que se hayan intercambiado insultos, no revela, por sí sola, que la situación haya sido imputable al accionante. Para que la disputa, intercambio de insultos o pelea pueda considerarse imputable a la responsabilidad del trabajador, debe demostrarse que fue provocada u originada por él; porque es obvio que su actitud también pudo responder a una natural reacción frente a una agresión verbal del otro involucrado en la disputa. Una riña, una disputa o una pelea en el lugar de trabajo, si bien produce una alteración del orden disciplinario, no es un hecho que revele por sí solo la existencia de un incumplimiento imputable al trabajador despedido, pues siempre será necesario analizar qué grado de participación o de protagonismo tuvo en ella. Paniagua Héctor c/Empresa del Rosario SRL s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 10/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) SUSPENSIÓN DE PRESCRIPCIÓN El inicio del reclamo ante el SECCLO no constituye un supuesto de constitución en mora en los términos del art. 3986 del Cód. Civil, sino que se aplica el art. 7 de la ley 24.635 que le otorga efecto suspensivo al curso de la prescripción. Zapata, Marcela c/COTO CIC SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV ? 9/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) TAREAS LIVIANAS A los efectos de aplicar el segundo párrafo del art. 212 L.C.T., el empleador no sólo debe acreditar la inexistencia de vacantes en las cuales pudiera asignar al trabajador tareas livianas, sino además que quienes se encuentran realizándolas no pueden desempeñarse en otras, o la imposibilidad de efectuar una rotación que permita dar al trabajador tareas compatibles con su estado. Suare, Edelmiro Clemente c/Sevenplast SA s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 29/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) TRABAJADOR EN CONDICIÓN DE JUBILARSE La demandada consideró la posibilidad de que el dependiente accediera a la prestación previsional por edad avanzada, dado que reúne las exigencias contenidas en el art. 34 bis de la ley 24.241, pero soslayó que la facultad otorgada al empleador por el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo ha sido reglamentada por el decreto reglamentario 679/95, limitándola al supuesto en que el trabajador reune los requisitos necesarios para acceder a la prestación básica universal (P.B.U.). En relación con este beneficio el art. 19 de la ley 24.241 exige, además de la edad, que se acrediten 30 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad, requisito que no se encuentra cumplido en autos, y que según las constancias de la causa, la empleadora omitió valorar al momento de poner fin al vínculo. Esta situación revela que el despido fue arbitrario. Bruno, Vicente Ramon c/Consortio de Propietarios del Edificio San Jose 373/377/383 s/Despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA VI ? 9/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) TRABAJO BENÉVOLO En el trabajo benévolo, amistoso o de vecindad lo característico es que el prestador (para distinguirlo del término trabajador) no tiene como fin el hecho de percibir un salario como contraprestación, sino meramente tiene la intención de realizar un aporte a favor de un vecino, amigo, persona necesitada o una institución, y que esa prestación sea circunstancial o limitada en el tiempo. Vela, María Luisa c/Asociación Civil EMAUS s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 23/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) VIOLENCIA LABORAL Aun cuando no se configure un supuesto de mobbing, la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, maltrato organizacional, y todos ellos generan la responsabilidad del empleador que, en conocimiento o alertado de la situación, no arbitra los múltiples y variados medios a su alcance a fin de revertirla para evitar daños a la integridad psicofísica y moral de sus dependientes. Ribeiro Ferreira, Patricia c/Citytech SA s/mobbing - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 16/2/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318) Muchas veces las manifestaciones de violencia moral incluyen componentes discriminatorios. La discriminación puede actuar como generadora de un proceso de acoso y también puede aparecer en algunos actos aislados durante el proceso desencadenado por móviles no típicamente discriminatorios (lograr el desánimo, la renuncia de un empleado, su traslado o simplemente satisfacer necesidades perversas o narcisistas del mover). También se reconoce como idóneo para provocar daño un ambiente de trabajo agresivo, hostil y denigrante, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en los aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. Ribeiro Ferreira, Patricia c/Citytech SA s/mobbing - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 16/2/2012 (Sumario de la

Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 318)

Cita digital: