

Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

ACCIDENTES LABORALES ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA DEL ESTABLECIMIENTO BENEFICIO DE GRATUIDAD COLABORADOR PERMANENTE CONDICIONES DIGNAS Y EQUITATIVAS DE LABOR CONGLOBAMIENTO POR INSTITUCIONES COUTAS DE SOLIDARIDAD DAÑO MORAL DEBER DE SEGURIDAD DESPIDO CON CAUSA DESPIDO POR CAUSAS MÚLTIPLES DESPIDO SIN CAUSA EMISIÓN DE FACTURAS ESTATUTO DEL PERIODISTA FALLECIMIENTO DE DEL TRABAJADOR FRAUDE LABORAL FUERO DE ATRACCIÓN HOMOLOGACIÓN DE ACUERDO INDEMNIZACIÓN TARIFADA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR PASANTÍAS PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD RELACIÓN DE CAUSALIDAD TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO VIOLENCIA LABORAL ACCIDENTES LABORALES La empresa demandada es responsable civilmente frente al trabajador por las consecuencias dañosas que se hayan derivado a causa de las labores prestadas en su provecho. Ello es así porque, además del daño y la relación causal adecuada, concurre un factor objetivo de atribución en el artículo 1113 -segundo párr.- del Código Civil. En ese sentido, resulta irrelevante que la empresa no haya obrado con culpa. MEDINA, ESTEBAN ENRIQUE c/LA MANTOVANA DE SERVICIOS GENERALES SA Y OTRO s/ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 27/9/2012 Ver texto completo La aseguradora de riesgos del trabajo demandada es responsable civilmente frente al trabajador por las consecuencias dañosas que se hayan derivado de las labores prestadas, en tanto se observen incumplimientos por parte de esta que a criterio del juez tornan procedente la extensión de la condena más allá de los términos de la póliza. MEDINA, ESTEBAN ENRIQUE c/LA MANTOVANA DE SERVICIOS GENERALES SA Y OTRO s/ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 27/9/2012 Ver texto completo ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA DEL ESTABLECIMIENTO El artículo 30 de la ley de contrato de trabajo (LCT) supedita la solidaridad legal a que los trabajos y servicios realizados sean los propios de la actividad normal y específica del establecimiento, debiendo entenderse en forma extensiva todas aquellas actividades que hacen posible el cumplimiento de la finalidad de la accionada. ZERDA, ALICIA ROSA c/LESSIVER SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 21/9/2012 Ver texto completo Los trabajos de limpieza en una entidad bancaria forman parte de la totalidad de la organización y contribuyen al logro del resultado final, por lo que corresponde la extensión de responsabilidad en los términos del artículo 30 de la LCT. ZERDA, ALICIA ROSA c/LESSIVER SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 21/9/2012 Ver texto completo BENEFICIO DE GRATUIDAD La procedencia del beneficio previsto en el artículo 20 de la ley de contrato de trabajo debe juzgarse en relación directa con la importancia económica del juicio, puesto que el instituto está destinado a asegurar dos garantías constitucionales, la de igualdad ante la ley y la de defensa en juicio, y esta última se vería frustrada si no se contara con los medios necesarios para afrontar los gastos que el proceso pudiere llegar a comportar, desde que debe asegurarse la administración de justicia no ya en términos formales, sino con un criterio que se adecue a la situación económica de los contendientes. BURGOS, MIGUEL NÉSTOR c/SEALED AIR ARGENTINA SA s/DESPIDO - INCIDENTE - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 24/4/2012 Ver texto completo COLABORADOR PERMANENTE El colaborador permanente no está sujeto a la organización y disciplina propia de la empresa periódica pero entrega a esta, por un precio unitario convenido, algunos productos de su espíritu creativo ya sea espontáneamente o por encargo de la empresa. Si bien el texto legal se refiere a las colaboraciones escritas, para que resulte de aplicación es necesario que las colaboraciones no correspondan a las tareas habituales del emprendimiento empresario. VÁZQUEZ FREIJE, MARIANO EZEQUIEL c/TERRA NETWORK ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 29/8/2012 Ver texto completo CONDICIONES DIGNAS Y EQUITATIVAS DE LABOR El deber de preservar la dignidad del trabajador surge del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor", por ello el empleador no solo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes, sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad y de buena fe (arts. 62, 63, 75 y concs., LCT). Q., V. B. c/HELCINT SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 31/8/2012 Ver texto completo CONGLOBAMIENTO POR INSTITUCIONES Como el artículo 9 de la ley de contrato de trabajo, al declarar aplicable el principio de conglobamiento orgánico por instituciones, descartó la posibilidad de "acumular" beneficios provenientes de la atomización de normas laborales, no cabe duda de que no puede extraerse la "mejor" condición de cada norma en juego formando una "nueva" e inexistente sino que, por el contrario, debe aplicarse el régimen que comparado por instituciones resulte, en conjunto, más favorable al trabajador, aun cuando alguna liquidación particular no lo sea. VÁZQUEZ FREIJE, MARIANO EZEQUIEL c/TERRA NETWORK ARGENTINA SA

s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 29/8/2012 Ver texto completo CUOTAS DE SOLIDARIDAD Teniendo en cuenta que las llamadas cuotas de solidaridad son aquellas que se han previsto como una suerte de retribución del servicio prestado por el sindicato para la concreción del convenio, nada hay de cuestionable en que los trabajadores no afiliados tengan la obligación de contribuir al pago de tales servicios. Sin embargo, distinto es el supuesto cuando se pretende darle el carácter de contribución para el financiamiento de beneficios o servicios especiales dirigidos tanto a afiliados como a no afiliados, pero ningún elemento de juicio se ha aportado a fin de demostrar la implementación de tales alegados beneficios. GAETAN, LUIS ALBERTO Y OTROS c/UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES UTEDYC s/ACCIÓN DECLARATIVA - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 31/8/2012 Ver texto completo La cuestión central en materia de cuotas de solidaridad no se ubica en la procedencia o validez de este tipo de cláusulas sino en la importancia económica que estas puedan revestir, ya que podría implicar de hecho casi una afiliación forzada respecto de quienes no se han asociado voluntariamente al sindicato, lo que resulta atentatorio contra la libertad sindical individual en su faz negativa. GAETAN, LUIS ALBERTO Y OTROS c/UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES UTEDYC s/ACCIÓN DECLARATIVA - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 31/8/2012 Ver texto completo DAÑO MORAL La imputación delictiva efectuada por la empleadora por el delito de hurto contra la trabajadora genera un daño extrapatrimonial que excede el despido y torna ajustada a derecho la procedencia de una indemnización por daño moral. PEREYRA, LIDIA NOEMÍ c/LABORATORIO OPOTERÁPICO ARGENTINO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 14/9/2012 Ver texto completo DEBER DE SEGURIDAD El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que emanan del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75, LCT y 1, LRT). Q., V. B. c/HELCINT SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 31/8/2012 Ver texto completo DESPIDO CON CAUSA El texto del artículo 243 de la ley de contrato de trabajo establece que el despido con causa debe comunicarse por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. En efecto, se requiere que se explique en la forma más precisa posible el hecho que determina la extinción, a fin de garantizar el derecho de defensa del trabajador (art. 18, CN). PEREYRA, LIDIA NOEMÍ c/LABORATORIO OPOTERÁPICO ARGENTINO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 14/9/2012 Ver texto completo DESPIDO POR CAUSAS MÚLTIPLES La legitimidad del despido no se ve afectada cuando son varias las causales invocadas en la notificación, bastando la acreditación de una sola de ellas con entidad suficiente para justificar la adopción de la medida y admitir el reclamo indemnizatorio (art. 242, LCT). PEREYRA, LIDIA NOEMÍ c/LABORATORIO OPOTERÁPICO ARGENTINO SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 14/9/2012 Ver texto completo DESPIDO SIN CAUSA El despido sin causa no constituye un derecho y mucho menos una facultad que le otorga el ordenamiento jurídico al empleador, sino que por el contrario resulta ser un acto ilícito civil y violatorio del principio de continuidad previsto en el artículo 10 de la ley de contrato de trabajo -y del consiguiente derecho del trabajador de conservar el puesto de trabajo-. CORREA, JUAN CARLOS c/JOCKEY CLUB ASOCIACIÓN CIVIL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 22/6/2012 Ver texto completo EMISIÓN DE FACTURAS No modifica el carácter de dependiente la circunstancia de que para poder cobrar sus remuneraciones el trabajador deba extender facturas como si se tratase de un trabajador autónomo e independiente. Resulta claro que, demostrada la existencia de la relación de dependencia laboral, la emisión de facturas aparece como una imposición unilateral del dador de trabajo para eludir el cumplimiento de las obligaciones legales en lo que constituye un ejemplo de fraude para ocultar la verdad de la relación y eludir de este modo la legislación laboral y previsional. VÁZQUEZ FREIJE, MARIANO EZEQUIEL c/TERRA NETWORK ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 29/8/2012 Ver texto completo ESTATUTO DEL PERIODISTA El estatuto del periodista resulta aplicable a quienes desempeñan actividades previstas en él con independencia del objeto principal que posea la empresa para la que prestan servicios. VÁZQUEZ FREIJE, MARIANO EZEQUIEL c/TERRA NETWORK ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 29/8/2012 Ver texto completo FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR La indemnización por fallecimiento repara un hecho que tiene su origen no en una decisión -justa o no- de la patronal, sino en un hecho diferente, la muerte del trabajador, por la causa que sea. Sentado ello, ya sea que se considere la reparación como una suerte de seguro de vida, como un instituto de la seguridad social o como una patrimonialización del tiempo de servicio, lo cierto es que la indemnización está fijada en una suma igual a la prevista en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo. FERNÁNDEZ, MIRTA SOLEDAD c/RADIO VICTORIA FUEGUINA SA s/INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 17/5/2012 Ver texto completo La muerte del trabajador es un caso típico de extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor, pues por el hecho de la muerte del dependiente la relación de trabajo termina por rigurosa imposibilidad de seguir existiendo dada la naturaleza personal e infungible de la prestación de trabajo. Lo que la ley hace es poner a cargo del empleador, en parte, el remedio del daño que deriva de la muerte del trabajador para los familiares u otras personas asimiladas a ellos que, real o presuntivamente, dependían

del muerto. FERNÁNDEZ, MIRTA SOLEDAD c/RADIO VICTORIA FUEGUINA SA s/INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 17/5/2012 Ver texto completo FRAUDE LABORAL Debe tenerse por configurado el fraude a la ley laboral, en los términos previstos por el artículo 29 de la ley de contrato de trabajo, si la cooperativa codemandada se ha comportado como una persona interpuesta, toda vez que de los distintos elementos probatorios aportados a la causa surge demostrado que el actor prestó sus servicios de transportista para la empresa beneficiaria directa de su prestación. GÓMEZ, ERNESTO JUAN c/EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SA EDESUR SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 18/9/2012 Ver texto completo FUERO DE ATRACCIÓN En las quiebras el fuero de atracción solo rige respecto de créditos de causa o título anterior al concurso, pero no respecto de los postconcursoales, cuya ejecución debe continuar en sede laboral. SALAS, MAXIMILIANO c/GERENCIAR SOCIEDAD DE FÚTBOL SA Y OTRO s/INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 27/9/2012 Ver texto completo Los artículos 21 y 32 de la ley de concursos y quiebras se refieren a obligaciones de causa o título anterior a la presentación en concurso; consecuentemente, quedan fuera de dicho trámite las obligaciones asumidas con posterioridad a ello, las cuales pueden ser motivo de un reclamo por la vía individual. SALAS, MAXIMILIANO c/GERENCIAR SOCIEDAD DE FÚTBOL SA Y OTRO s/INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 27/9/2012 Ver texto completo HOMOLOGACIÓN DE ACUERDO El control de legalidad de carácter objetivo del acto de la homologación del Ministerio de Trabajo es una verificación del Acuerdo celebrado por las partes, a fin de comprobar que no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. De manera que, producido dicho acto, queda aprobado el Acuerdo colectivo pactado por las partes otorgándole efecto de generalidad e imperatividad para todos los sujetos comprendidos en su ámbito (art. 4, L. 14250 y D. 1135/2004). RENATRE c/FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINÍCOLAS Y AFINES Y OTROS s/ACCIÓN DE AMPARO - CORTE SUP. JUST. NAC. - 9/10/2012 Ver texto completo Si el Acuerdo que ha sido cuestionado cuenta prima facie para su validez con el principio de legitimidad que confiere a partir del acto de la homologación instrumentada por parte de la Autoridad de Aplicación correspondiente, no resulta suficientemente fundado admitir su ilicitud o arbitrariedad sin que medie un análisis concreto, preciso y detallado sobre los elementos y pruebas que, al menos en principio, privarían a esos actos de su validez en derecho. RENATRE c/FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINÍCOLAS Y AFINES Y OTROS s/ACCIÓN DE AMPARO - CORTE SUP. JUST. NAC. - 9/10/2012 Ver texto completo INDEMNIZACIÓN TARIFADA El artículo 245 de la ley de contrato de trabajo concibe al instituto de la indemnización con arreglo a un doble orden de pautas. Encontramos, por un lado, la tarifa y, por el otro, el hecho de que su determinación tiende explícitamente a adecuarse a la realidad a la cual pretende dar respuesta mediante el cómputo de dos circunstancias propias del contrato disuelto, ellas son la antigüedad y el salario del trabajador despedido. CODERCH, VIVIANA PATRICIA c/ORACLE ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 16/5/2012 Ver texto completo JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR El artículo 252 de la ley de contrato de trabajo -conf. L. 24347- dispone que, concedido el beneficio o vencido el plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido. Tal expresión debe ser entendida como que el vínculo se extingue de ?pleno derecho? por el solo vencimiento del plazo establecido por la norma en cuestión o por el otorgamiento del beneficio, según lo que ocurra primero. En lo que respecta al período que debe computarse a los fines reparatorios -de cualquier naturaleza-, debe estarse a lo establecido por la ley 24347 (modif. art. 253, LCT) en tanto dispone que ?solo habrá de computarse como antigüedad el tiempo de servicio posterior al cese producido en virtud de la concesión del beneficio jubilatorio?. FERNÁNDEZ, MIRTA SOLEDAD c/RADIO VICTORIA FUEGUINA SA s/INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 17/5/2012 Ver texto completo PASANTÍAS Para que se justifique la contratación bajo el régimen de pasantía no basta con la acreditación de los elementos meramente formales, sino que -a la luz de lo dispuesto en el art. 14, LCT- es necesario demostrar que ese vínculo responde a la finalidad que le da origen y justifica su exclusión del ámbito de la ley de contrato de trabajo, que es, en definitiva, la realización de prácticas supervisadas que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa. GONZÁLEZ, ANDREA ROXANA c/TELEFÓNICA DE ARGENTINA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 22/3/2012 Ver texto completo PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD Cabe hacer 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 este no pueda ser marginado en los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad, guiada por los principios generales del derecho del trabajo y valorando la vigencia del principio de progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos. CORREA, JUAN CARLOS c/JOCKEY CLUB ASOCIACIÓN CIVIL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 22/6/2012 Ver texto completo RELACIÓN DE CAUSALIDAD La determinación de la relación causal entre los trabajos realizados por el dependiente y el padecimiento por el que acciona escapa a la órbita médico-legal, siendo facultad de la judicatura, en cada caso, la determinación de

dicho aspecto y, en ese marco, si la afección columnaria del trabajador se encuentra topográficamente localizada en las partes del cuerpo específicamente comprometidas por sus labores. MEDINA, ESTEBAN ENRIQUE c/LA MANTOVANA DE SERVICIOS GENERALES SA Y OTRO s/ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 27/9/2012 Ver texto completo

TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO Cabe acoger la demanda por despido ante la transferencia del establecimiento donde desempeñaba tareas la actora si el empleador no notificó el nuevo esquema salarial, pese a los requerimientos de la trabajadora a tal efecto, de manera que resultaba claro y concreto el perjuicio que sufriría la actora al aplicársele la nueva convención. FORNIZ, MARÍA ALEJANDRA c/BCA BEBIDAS DE CALIDAD PARA ARGENTINA SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 28/9/2012 Ver texto completo En el caso de una adjudicación en el marco de una concesión (pública o privada), no hay transferencia de establecimiento en los términos previstos en los artículos 225 a 229 de la ley de contrato de trabajo, habida cuenta de que no existe vínculo jurídico que una al concesionario anterior con el posterior.

ZERDA, ALICIA ROSA c/LESSIVER SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 21/9/2012 Ver texto completo

VIOLENCIA LABORAL La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad o a la integridad física, moral o sexual del trabajador. Q., V. B. c/HELCINT SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 31/8/2012 Ver texto completo La Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de esta. Q., V. B. c/HELCINT SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 31/8/2012 Ver texto completo

Cita digital: