

## Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

ABANDONO DE TRABAJO ACCIDENTE DE TRABAJO ASOCIACIONES CIVILES BENEFICIOS SOCIALES  
CERTIFICADO DE TRABAJO CUIDADO DE ENFERMOS DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO  
EMPLEO PÚBLICO ENCUADRAMIENTO SINDICAL Y CONVENCIONAL HOMOLOGACIÓN DE ACUERDOS  
INCREMENTO SALARIAL NO REMUNERATIVO INJURIA LABORAL IUS VARIANDI MOBBING  
PRESCRIPCIÓN RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO TAREAS LIVIANAS  
VIAJANTE DE COMERCIO ABANDONO DE TRABAJO Para que exista ?abandono-incumplimiento? (art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo), distinto del abandono-renuncia del art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo., debe haber, por parte del trabajador, una violación voluntaria e injustificada de sus deberes de asistencia y prestación efectiva del trabajo (art. 21, 62 y 84 de la Ley de Contrato de Trabajo) que implique desoír la intimación fehaciente que le cursa el empleador a fin de que retome tareas. Es decir, la pauta para determinar si en una determinada situación existió ?abandono-incumplimiento? por parte del dependiente, consiste en verificar si se dan dos elementos: uno material y otro inmaterial. El material está determinado por la ausencia del trabajador y la existencia de una intimación fehaciente por parte del empleador. Y el inmaterial está vinculado con el ?animus? o intención de no concurrir a prestar trabajo. amena, Norma Inés c/Clínica Olivos SA s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IV ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) ACCIDENTE DE TRABAJO Aun cuando no se hubiera demostrado concretamente la mecánica del accidente denunciado en la demanda, cuando el damnificado es un trabajador dependiente y el hecho que produjo el daño, cuya indemnización se demanda, ocurrió en ocasión y lugar del servicio laboral que aquél prestaba a su empleadora, no puede prescindirse, a los fines de la apreciación de la responsabilidad, del principio objetivo que emana del artículo 1113 2° párr. del Código Civil y, en ese marco, basta que el damnificado pruebe el daño y el contacto con la cosa dañosa para que quede a cargo de la demandada, como dueño o guardián del objeto riesgoso, demostrar la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder. Farias, Hector Daniel c/Expreso Nueve de Julio S.A. y otro s/Accidente ? Acción civil - CÁM. NAC. TRAB - SALA I ? 18/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) ASOCIACIONES CIVILES Tratándose la accionada principal de una asociación civil, no resultan aplicables los arts. 54, 59 y 274 de la ley 19.550 en materia de extensión de responsabilidad. Torres Iberbuden, Angelina y otro c/Casenave Marta Liliana y otro s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 12/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) BENEFICIOS SOCIALES Los rubros medicina prepaga y comedor no constituyen una contraprestación por el trabajo cumplido y, si bien son otorgados en el marco de un contrato de trabajo, no retribuyen la puesta a disposición del trabajador (art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo) sino que constituyen beneficios sociales otorgados con el objeto de mejorar la calidad de vida del dependiente (art. 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo). Al no encubrir estos rubros un pago de naturaleza salarial no se justifica la declaración de inconstitucionalidad del art. 103 bis Ley de Contrato de Trabajo. Renault Trucks Argentina SA c/Esterlrich, Laura Susana s/consignación ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) CERTIFICADO DE TRABAJO Un certificado de trabajo confeccionado por un juez laboral desnaturaliza la finalidad para la que está prevista su entrega, esto es, contar con una constancia de la experiencia laboral adquirida a fin de obtener un nuevo trabajo. Distinta es la solución en el caso de la constancia documentada de aportes. Si el empleador nunca efectuó retenciones ni depósitos, cumple con su obligación formal consignando en el certificado de trabajo que no ingresó esos fondos, con lo cual el trabajador puede presentarse ante la AFIP y denunciar esa conducta omisiva, en los términos del art. 13, inc. a) de la ley 24.241, a fin de que dicho organismo ejecute los aportes y contribuciones impagos; ello sin perjuicio del deber que pesa sobre el Juzgado de comunicar la falta de aportes, en virtud de lo dispuesto por el art. 46 de la ley 25.345. Cabezas Sandra del Rosario c/Solo Tango SA y otros s/despido ?CÁM. NAC. TRAB - SALA IV ? 16/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) En los casos de transferencia del establecimiento o de cesión de personal, el adquirente o cesionario no está obligado a incluir en el certificado de trabajo el tiempo anterior a la cesión, durante el cual no revistió el carácter de empleador. Rossi, Bruno c/Seinar SA y otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV ? 13/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) CUIDADO DE ENFERMOS Debe considerarse desvirtuada

la presunción que emana del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo ante el caso de quien fue contratada para asistir a dos personas de cierta edad que necesitaban cuidados especiales en su propio domicilio, brindándoles asistencia para el cuidado de la salud y el bienestar físico (aseo, masajes, suministro de medicamentos, recepción en el domicilio de médico y enfermera). Se trata de una prestación de servicios que no se brinda en el marco de una actividad empresaria. Los codemandados no tienen a su cargo la explotación de una empresa dedicada a brindar servicios de asistencia a personas mayores o enfermas y no han ocupado el rol de ?empleador? que describe el art. 26 de la Ley de Contrato de Trabajo. Berasategui, Lidia Mabel c/Fontan, Néstor Javier y otro s/despido - CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 19/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO** Las dificultades económicas a las que alude la accionada conforman los riesgos propios de su actividad, y el hecho que el actor formara parte de dicho riesgo no justifica la aplicación de lo normado por el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, como para justificar el pago de la indemnización reducida. La accionada debió demostrar haber tomado medidas con buen criterio empresario. Divitto, Hector Daniel c/Diesel Oliden SAI y C. y otro s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA I ? 29/3/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **EMPLEO PÚBLICO** Los accionantes reconocen el carácter de empleados públicos, e invocan numerosas normas regulatorias de dicho régimen, referidas a los suplementos remunerativos, y esta circunstancia resulta determinante para la dilucidación de la cuestión, porque quedan desplazadas las disposiciones del Derecho del Trabajo Privado, por ende, la aptitud jurisdiccional de este fuero debe ser declinada ante lo previsto por el art. 20 de la Ley 18.345 (Voto en mayoría de la Dra. Ferreirós). Cañete, Walter Ramón y otros c/Estado Nacional Dirección Nacional de Migraciones s/Diferencias de salarios - CÁM. NAC. TRAB - SALA VII ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) El empleado público es parte de una relación asimétrica, tal como le sucede a cualquier trabajador frente a su empleador, lo que justifica la existencia de un derecho especial que tienda a efectivizar la ?preferente tutela? de la que debe ser objeto. En ese caso no se puede negar que los conflictos vinculados con el empleo público deben ser competencia de la Justicia del Trabajo, en tanto rama especializada precisamente en relaciones en las que rige el orden público laboral y que cuenta con magistrados formados en los principios del derecho del trabajo, y con normas de procedimiento que receptan los requerimientos del principio protectorio también en la norma adjetiva (Voto en minoría de la Dra. Fontana). Cañete, Walter Ramón y otros c/Estado Nacional Dirección Nacional de Migraciones s/Diferencias de salarios ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VII ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **ENCUADRAMIENTO SINDICAL Y CONVENCIONAL** El encuadramiento sindical (que es el que permite definir como una consecuencia necesaria, a la unidad negociadora por parte de los trabajadores) es un aspecto dilucidado primero a nivel intersindical y administrativo, y solo una vez agotada la vía se recurre a la justicia, el encuadramiento convencional (y mucho más concretamente, el ámbito de aplicación) implica una discusión netamente judicial. Por lo tanto, todo desacuerdo en relación con el convenio aplicable, debe ser resuelto por la justicia, y no en sede administrativa. Hormigon Rapido S.A. c/Perez, Gerardo Horacio s/Consignación ? CÁM. NAC. TRAB - SALA III ? 26/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **HOMOLOGACIÓN DE ACUERDOS** La competencia atribuida por el art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo a la autoridad administrativa del trabajo para homologar acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios debe ser compatibilizada con el derecho de quien se considere afectado por la decisión adoptada por esa autoridad para plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio por la vía procesal pertinente, con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción y del debido proceso adjetivo. Montenegro, Dolores Domingo c/ Liberty ART SA s/Accidente ? ley especial ? CÁM. NAC. TRAB - SALA I ? 28/3/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **INCREMENTO SALARIAL NO REMUNERATIVO** Una resolución ministerial homologatoria no puede calificar un ?incremento de salarios? como no remuneratorio porque ello contraría una norma de rango superior, además de ir en contra de principios elementales del derecho del trabajo. El acto homologatorio no tiene la virtualidad de purgar el vicio de origen, ya que la autoridad de aplicación debe, en todos los casos hacer un control de legalidad de los convenios y acuerdos, en los términos del art. 7 de la ley 14.250 y 8 de la Ley de Contrato de Trabajo. El convenio colectivo no puede contrariar la norma del art. 103 de la ley citada, sin colocar a la propia convención fuera del marco legal (art. 7 ley 14.250), por lo que cabe concluir que el acuerdo es nulo en tanto determina que las sumas percibidas en función del mismo no son remuneratorias. Dimotta, Héctor Ricardo c/Correo Oficialm de la República Argentina SA s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VIII ? 16/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **INJURIA LABORAL** Constituye injuria de gravedad suficiente en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, que impide la prosecución

del vínculo laboral y justifica la medida rupturista adoptada por el empleador, la actitud del trabajador mozo de salón que insulta al empleador frente a clientes y desobedece órdenes impartidas, abandonando intempestivamente su lugar de trabajo. No obsta a ello que el trabajador hubiere, con anterioridad, demandado la indemnización del art. 9 de la ley 24.013, quedando acreditado el incorrecto registro de la fecha de ingreso al empleo del trabajador, con una fecha posterior a la real, ni que se comprobara la falta de pago del ?salario familiar?, omisión que resulta relevante de acuerdo con lo dispuesto por el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo (Voto en mayoría del Dr. Balestrini). Soares, Miguel Angelo c/Restaurant Don Zenon Soc. de Hecho y otro s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) El despido del trabajador, mozo de salón, basado en su actitud de haber insultado al empleador frente a clientes y haber desobedecido órdenes impartidas abandonando intempestivamente su lugar de trabajo; decidido con posterioridad a la intimación que cursara a la empleadora para que registrara correctamente el contrato de trabajo conforme su real fecha de ingreso y jornada completa de labor efectivamente cumplida, adeudándosele asimismo el pago del ?salario familiar?, denota que la relación de trabajo no era armoniosa. Esta situación no puede justificar la grave falta cometida por el actor, pero pudo ser resuelta por parte del empleador mediante el ejercicio de su poder disciplinario antes que disponer la disolución del vínculo como lo hizo, en aras de defender el principio de la continuidad de la relación (art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo) (Voto en minoría del Dr. Pompa). Soares, Miguel Angelo c/Restaurant Don Zenon Soc. de Hecho y otro s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IX ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) Si bien en el caso no quedó probado el componente subjetivo perverso e intencional que permitiría establecer que existió un supuesto de mobbing contra el trabajador, si quedó acreditada la nocividad y hostilidad del ambiente de trabajo, lo que activa de todos modos la responsabilidad del empleador en los términos del art. 1109 del Código Civil. Ello así, toda vez que el empleador no cumplió con su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas ni la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 75 de la Ley de Contrato de Trabajo y 4 apartado 1 de la ley 24.557, es decir que no garantizó la indemnidad psicológica de su dependiente, con lo que, al permitir condiciones y ambiente laboral nocivos, actuó culposamente. Jerez, Nicolás Martín c/Icona SA y otro s/mobbing ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) Tanto el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios el reclamante como el maltrato personal que padeció de su superior jerárquico, permiten presumir la provocación de dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados. Jerez, Nicolás Martín c/Icona SA y otro s/mobbing ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) IUS VARIANDI El ejercicio del ius variandi que carezca de funcionalidad o que afecte las condiciones esenciales de la contratación (función disciplinaria) lo convierte en un acto jurídico que carece de objeto o que tiene objeto ilícito. La sanción jurídica a la carencia de objeto o ilicitud del objeto es la nulidad en los términos del art. 953 del código Civil. La imposición de un acto jurídico nulo constituye injuria suficiente como para considerar abusivo el ejercicio del ius variandi. Solanet Torquinst, Fernando María c/YPF SA s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA V ? 10/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) El ejercicio del ius variandi debe analizarse en relación concreta al trabajador afectado, con independencia de que la empleadora hubiera actuado en forma justificada cumpliendo directivas de la casa matriz puesto que, aun así, si el cambio afecta elementos esenciales del contrato individual, se genera la responsabilidad prevista en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Renault Trucks Argentina SA c/Esterlrich, Laura Susana s/consignación ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) MOBBING En las hipótesis de ?mobbing?, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. Jerez, Nicolás Martín c/Icona SA y otro s/mobbing ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 27/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) PRESCRIPCIÓN Teniendo en cuenta lo que dispone el art. 258 de la Ley de Contrato de Trabajo y lo dicho por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en materia de cálculo del plazo de prescripción debe arrancarse desde aquel hecho que precisamente determina la incapacidad en forma fehaciente. Por lo tanto, la prescripción bienal debe computarse a partir de la resolución de la Comisión Médica y no a partir del accidente o del alta médica. Lamas, Carlos Antonio c/Consolidar ART Sa y otro s/accidente-acción civil ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI ? 11/4/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Si bien es cierto que una actividad de índole espiritual como es el culto religioso no requiere de seguridad, lo cierto es que no puede

obviarse que por tratarse de un Templo Islámico ubicado en un gran predio, si bien las tareas de vigilancia y seguridad no hacen a su objeto principal, resultan indispensables para el normal desarrollo de su actividad. Por ello la codemandada asociación civil, debe responder solidariamente en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. **Ñancucho, Rodolfo c/Asociación Civil Centro cultural Islámico Custodio de las Dos Sagradas Mezquitas Rey Fahd en la República Argentina y otro s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II ? 27/4/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) Las tareas prestadas por la actora, consistentes en la atención de los deudos, servirles café, mantener el lugar limpio, permanecer durante todo el servicio e incluso encargarse de hacer los pedidos telefónicos de los arreglos florales dentro de los locales de la empresa funeraria, hacen a la actividad normal, específica y propia de la funeraria, razón por la cual ésta debe responder solidariamente frente a la actora en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Bogado, Olga Beatriz c/Funarg SRL y otro s/despido ? Acción civil - CÁM. NAC. TRAB - SALA IV ? 27/4/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO** Respecto del progreso del SAC sobre la indemnización por antigüedad, cabe señalar que el aguinaldo es un décimo tercer sueldo que percibe el trabajador, que en su calidad de tal, se va devengando proporcionalmente todos los meses. Entonces, en el mes en que se produce el despido, el trabajador tiene derecho a percibir la suma del aguinaldo devengada hasta ese momento. Y esta, precisamente, es la lógica del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, que nos habla del salario ?devengado? y no percibido. De manera que el Fallo Plenario n° 322 in re ?Tulosai Alberto Pascual c/ Banco Central de la Republica Argentina s/ ley 25.561?, no solo omite la naturaleza del aguinaldo, sino el expreso texto legal. **Velastiqui, Ruben Teodoro c/Compañía Industrial Cervecera S.A. s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA III ? 27/4/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **TAREAS LIVIANAS** El despido dispuesto por la empleadora del trabajador que se encontraba de licencia por enfermedad, y aun vencido el período de reserva del puesto de trabajo continuaba incapacitado para prestar tareas, resulta violatorio de los deberes establecidos en los arts. 62, 63 y 78 de la Ley de Contrato de Trabajo, teniendo en cuenta el pedido formulado por el trabajador para que se le otorgaran tareas acordes a su nueva capacidad. Aun cuando la empleadora hubiera tenido dudas acerca de la condición física del actor para su reincorporación, en modo alguno la habilitaba a rescindir sin más el contrato (art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo). **Reales, Marcelo Oscar c/Minera Alumbreira Limited s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI ? 27/4/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320) **VIAJANTE DE COMERCIO** A la luz del principio contemplado por el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, el actor no solo estaba a cargo de supervisar y controlar las ventas, además de la distribución de los productos bajo las políticas fijadas por la empresa, sino que también las gestionaba visitando a los clientes de cada zona asignada para ofrecerles los productos de la compañía (distintas marcas de cerveza), informaba sobre las promociones, levantaba los pedidos y, en definitiva, ?concertaba? el negocio correspondiente, notificando la solicitud de mercadería a la central. Todo lo cual lleva a concluir su verdadera condición de ?viajante de comercio?, en los términos de la ley 14.546. **Velastiqui Ruben Teodoro c/Compañía Industrial Cervecera S.A. s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA III ? 27/4/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 320)

Cita digital: