

## Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO

DE VOCES ACCIDENTE DE TRABAJO ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA CERTIFICADO DE TRABAJO  
COMPETENCIA TERRITORIAL COMUNICACIÓN A LA AFIP DAÑO MORAL ENCUADRAMIENTO SINDICAL  
ESTABILIDAD SINDICAL EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO HORAS EXTRAS INJURIA LABORAL  
INTERESES JORNADA DE TRABAJO MOBBING NOTIFICACIÓN DE RENUNCIA PERSONERÍA GREMIAL  
EN EL SECTOR PÚBLICO PROFESIONES LIBERALES PROPINAS RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTORES  
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA TICKET CANASTA ACCIDENTE DE TRABAJO No se encuentra elemento que  
permita establecer la vinculación causal entre el accidente y la omisión de control por parte de la aseguradora de riesgos del trabajo.  
La existencia de la escalera de madera de cuatro metros de altura cuya falta de control imputó el trabajador a dicha empresa no  
quedó acreditada en la causa, mientras que la de aluminio de una altura inferior aludida por la empleadora se habría encontrado en  
buen estado, por lo que no se advierte qué acción es la que debería haber efectuado y habría omitido- en este caso concreto la  
aseguradora para evitar el infortunio. Cano, Gerardo Jacinto c/A y S Servicios Integrales SA y otro s/Accidente ? Acción civil ?  
CÁM. NAC. TRAB - SALA V ? 22/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional  
de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) La tarea de manipulación de elementos (cajas, bolsas) desplegadas por el  
trabajador de manera habitual durante largas jornadas y por un considerable lapso, sumado a la conclusión pericial relativa al  
agravamiento del estado de su columna vertebral -en tanto a su ingreso se encontraba en óptimas condiciones de labor-, demuestran  
que la minusvalía detectada se debe al riesgo de la actividad desarrollada generada por la cosa en cuestión del que la demandada es  
dueña o guardiana, lo que hace que el caso quede subsumido en las previsiones del artículo 1113 del Código Civil, sin ningún  
eximente de responsabilidad. Capurro, Sergio Carlos c/Condicort SRL y otro s/Accidente ? Acción civil ? CÁM. NAC. TRAB -  
SALA VI ? 29/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del  
Trabajo ? Boletín N° 322) ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA La actividad normal y específica de la codemandada es  
la educativa, pero no puede soslayarse que para el cumplimiento de sus fines debe realizar toda una serie de actividades  
complementarias de aquélla tenida por principal, entre las cuales sin duda debe contarse la existencia de servicios de gastronomía en  
los establecimientos donde desarrolla aquellas funciones propias. Estas tareas, si bien puede calificarse como secundarias, están  
integradas permanentemente al establecimiento y coadyuvan a su objetivo final. Por lo tanto, corresponde condenarla en los  
términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Cuevas, Alejandra Beatriz c/Fundación Universidad Católica  
Argentina Santa María de los Buenos Aires y otro s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI? 29/6/2012 (Sumario de la Base  
de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) CERTIFICADO  
DE TRABAJO La ?puesta a disposición? de los certificados no basta por sí sola para configurar la mora del acreedor, en la  
medida en que la demandada no acreditó la no concurrencia del trabajador a recibirlos con posterioridad a la interpelación. Por otra  
parte, ?poner a disposición? no es sino una mera exteriorización de la voluntad que solo traduce una actitud frente a un acontecer  
que no escapa a la mera subjetividad, no pudiendo, por tanto, alcanzar a producir los efectos de una ?intimación? que, como tal,  
importe condicionar el comportamiento del acreedor que se ve obligado a adoptar su conducta a los lineamientos que le fija el  
deudor, imponiéndole de tal manera asumir un proceder activo frente a la reclamación formulada. Coronel, Denise Ivana c/  
Laboratorios Pretty SA s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA V? 18/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de  
Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) COMPETENCIA TERRITORIAL No  
resulta competente la Justicia Nacional del Trabajo para entender en una causa iniciada por un trabajador que se desempeñaba como  
vendedor de una empresa radicada y con domicilio en la Provincia de Santa Fe, con actividades alternadas en la ciudad de Buenos  
Aires, sin haberse invocado el lugar de celebración del contrato de trabajo, y resultando que la mayor parte de los remitos (prueba  
documental) correspondían a una empresa de transporte radicada en Santa Fe con excepción de un solo depósito efectuado en la  
Ciudad de Buenos Aires. Esta aislada circunstancia no permite respaldar la pretensión del demandante (Voto en mayoría del Dr.  
Vilela). Salcedo, Miguel Nicolás c/Conosud SA s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA I? 19/6/2012 (Sumario de la Base de  
Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) COMUNICACIÓN  
A LA AFIP El inciso b) del artículo 11 de la ley 24013 entra en contradicción con su propia sustancia, porque si la pronunciada  
intención del legislador fue combatir el trabajo en negro, el control del mismo no puede estar en manos del trabajador. Quien  
infringe es el empleador, por lo que el castigo debe ser para él, no resultando lógico que por un defecto meramente adjetivo, al

tiempo de reclamar el trabajador la reparación prevista en la norma citada, deba formalizar obligatoriamente la comunicación a la AFIP, bajo la consecuencia de perder el derecho al cobro de la indemnización. Al no encontrar obstáculo en no mantener el requisito de dicha comunicación prevista por la norma, siempre que el hecho de no formalizarla implique al trabajador la pérdida de percibir la indemnización en cuestión, corresponde declarar la inconstitucionalidad de la norma citada, toda vez que la única condición sine qua non, sería la del inciso ?a?.

**Pineda Vallejos, Ethel Liliana c/Nolitel Group Got SRL y otros s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA III? 25/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) **DAÑO MORAL** El daño moral es una lesión que afecta a la víctima en cuanto a sus sufrimientos y molestias, no producidas por pérdidas pecuniarias sino por el ataque a los sentimientos, o como se ha dicho algunas veces al patrimonio moral. En las arenas extracontractuales, como los accidentes de trabajo o como en el caso de autos, no cabe duda que, de prosperar el reclamo por el evento dañoso, en estas condiciones el daño moral no requiere prueba ni de su existencia ni de su cuantía, porque la ley lo presume iuris et de iure.

**Celiz, Mario Enrique c/Derudder Hnos SRL s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VII? 27/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) **ENCUADRAMIENTO SINDICAL** La contienda de encuadramiento sindical es un conflicto intersindical de derecho por el cual dos asociaciones de primer grado con personería gremial, pretenden poseer la representación legal del personal de una o varias empresas, y en el cual ?en principio- no tiene participación en calidad de parte la empresa que, a lo sumo, intervendrá sólo en la medida de la posible afectación de sus intereses legítimos.

**Ministerio de Trabajo c/Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Cartón y Químicos s/Ley de Asoc. Sindicales ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II? 25/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) **ESTABILIDAD SINDICAL** Para que resulte operativa la garantía de estabilidad sindical prevista en la ley 23551, es necesario que al momento de adoptar la suspensión o el despido del trabajador la empleadora esté notificada del carácter de representante sindical del reclamante en los términos del artículo 49 ley 23551. Si no se cumplimentó con esta notificación no cabe imponer a la empleadora el previo trámite de exclusión de tutela.

**Sala, Fabián Marcelo c/Cela, Juan Carlos y otros s/acción de amparo ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II? 18/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) **EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO** Así como en ocasiones puede considerarse razonable un lapso de cinco meses para considerar configurada la extinción en los términos del artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, esa situación puede ser válida en la medida que se trate de una relación laboral debidamente registrada. Distinta es la situación cuando, la relación laboral es clandestina, y es precisamente esa clandestinidad en que se encuentra el trabajador lo que le impide poder formalizar un reclamo en el marco de la realidad sin riesgo de considerarse despedido por desconocimiento de la relación laboral, tal como ocurrió en el caso (voto en mayoría del Dr. Pompa).

**Manzur, Patricia Alejandra c/Ponte Patricia Isabel s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IX? 28/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) Cabe considerar configurada la situación prevista en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, puesto que no resulta lógico admitir que una empleada a la que se le dejaron de abonar sueldos, haya esperado cinco meses para instrumentar su reclamo. Existió rescisión del contrato de trabajo, en los términos del artículo 241 ante citado, si la dependiente dejó de concurrir a prestar servicios, reclamando que le otorguen tareas recién cinco meses después de haber dejado de concurrir a su puesto de trabajo (Voto en minoría del Dr. Balestrini).

**Manzur, Patricia Alejandra c/Ponte Patricia Isabel s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IX? 28/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) **HORAS EXTRAS** La ausencia del registro exigido por el artículo 6 de la ley 11.544 y 21 del decreto 16115/1933, genera la operatividad de la presunción prevista en el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo en favor de la afirmación vertida por el trabajador que demanda acerca de la cantidad de horas extra realmente cumplidas. Si bien dicha presunción no puede considerarse operativa cuando no está efectivamente acreditado que la labor haya excedido los límites fijados por la ley 11544 ?porque es obvio que si no hubo trabajo en tiempo extra, no puede considerarse que haya tenido que llevarse el registro del art. 6 de esa ley-, comprobando que el trabajador laboró en tiempo extra, el empleador tiene la obligación de asentar dicho exceso en el registro que indica el artículo 6 de la ley 11544 y 21 del decreto y, la falta de exhibición de dicho registro genera una presunción acerca de la extensión del ya comprobado trabajo en tiempo suplementario.

**Albornoz, Juan Carlos c/Consortio de Propietarios del Edificio Larrea 721/25 s/diferencias de salarios ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II? 27/6/2012** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) **INJURIA LABORAL** La trabajadora otorgó a la accionada el preaviso establecido en el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, lapso durante el cual subsisten todos los derechos y obligaciones emergentes del contrato de trabajo, entre ellos el de no causar injuria a los intereses de la parte contraria. En consecuencia, el incumplimiento de cualquiera de las partes transforma la renuncia avisada por el trabajador, en injuria que reúne los

requisitos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo y autoriza a la parte a denunciar el contrato. Palau, Claudia Daniela c/Compañía Metropolitana de Seguridad SA s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VII? 18/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) INTERESES Tratándose de una acción fundada en el Derecho Civil los intereses corren desde la fecha del alta médica (Voto en mayoría del Dr. Stortini). Aguirre José Miguel c/G S G Soc. de hecho integrada por Gutiérrez González y Saldivia y otro s/accidente-acción civil ? CÁM. NAC. TRAB - SALA X ? 25/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) En condenas dictadas contra las aseguradoras de riesgos del trabajo en el marco de la ley 24557, la fecha a partir de la cual corresponde el curso de los intereses, con apoyatura en los artículos 7 y 9, apartado 2 de la ley 24557 y artículo 2 Resolución N° 414/1999 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, es a los treinta días de que cabe reputar definitiva la minusvalía del trabajador (Voto en minoría de Dr. Brandolino). Aguirre José Miguel c/G S G Soc. de hecho integrada por Gutiérrez González y Saldivia y otro s/accidente-acción civil ? CÁM. NAC. TRAB - SALA X ? 25/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322)

JORNADA DE TRABAJO El hecho de que la demandada ?tanto durante el intercambio de comunicaciones fehacientes que se produjera entre las partes, como también luego al momento de proporcionar el escrito de contestación de demanda- no haya explicado con precisión cuál era la extensión de la jornada del contrato de trabajo del caso, constituye un elemento que pesa en su contra y colabora para tener por ciertos los datos invocados por la parte actora. Espejo Carreño, Carlos Gustavo c/ Calcho SRL s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA V? 26/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) MOBBING Resulta importante poder distinguir la situación de ?mobbing?, terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral, de ?la violencia psicológica general? en un ambiente de trabajo. En las hipótesis de la primera, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con la intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento, y/o su egreso. En cambio, en las hipótesis de violencia psicológica general, la agresión tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados, y se ejerce con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad, en un ambiente de trabajo generalmente agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección. Blanch, Carolina Teresa c/Ondabel SA s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA I? 29/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322)

El hecho que la trabajadora se desempeñara en un ambiente de trabajo con cierto grado de tensión, en función a las exigencias de ventas de la empresa demandada, no alcanza para admitir la condena pretendida por la actora, en la medida en que no se encuentra probado el componente subjetivo, perverso e intencional que permite definir el concepto de ?mobbing?. Sayd, Gabriela Sandra c/International Health Services Argentina SA IHSA SA y otros s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II? 29/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322)

NOTIFICACIÓN DE RENUNCIA La Ley de Contrato de Trabajo exige que sea el trabajador quien en forma personal curse el despacho telegráfico expresando su decisión de extinguir el contrato cuando ésta se produce por renuncia, pero no impone su actuación personal para los restantes actos jurídicos, exceptuada la prestación de servicios. Dominguez, Fabio Adrian c/Organización Coordinadora Argentina SRL s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VII? 27/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) PERSONERÍA GREMIAL EN EL SECTOR PÚBLICO En el ámbito de los trabajadores del sector público, no se requiere para acceder a la personería gremial el recaudo de la ?mayor? representatividad al que alude el artículo 25 de la ley 23551, pues rige el principio de ?pluralidad sindical?. Pero sí resultan exigibles los referidos a la antigüedad en la condición de asociación sindical simplemente inscripta y el de tener afiliados al menos al 20% de los trabajadores del ámbito personal de que se trata en los 6 meses previos a la solicitud. Ministerio de Trabajo c/Unión Trabajadores del Estado de la República Argentina s/ley de asociaciones sindicales ? CÁM. NAC. TRAB - SALA IX? 29/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) PROFESIONES LIBERALES El caso de las profesiones liberales es claramente border, puesto que se trata de los vínculos de profesionales universitarios generalmente, a quienes, en principio, se les hace aportar como autónomos, sin que lo sean realmente. Los requisitos de toda relación de dependencia no pueden ser hoy los mismos que al tiempo de la sanción y promulgación de la ley de contratos. Cada vez más el mercado de trabajo nos presenta a trabajadores altamente capacitados, que no requieren de ninguna instrucción técnica por parte de su empleador, al que ni siquiera se le rinden cuentas porque aquél no tiene los conocimientos para comprender los alcances del aspecto técnico de su gestión. Precisamente por eso lo contrata y esto es lo que se presta a confusión, puesto que se comprometen no solo al cumplimiento de una tarea en forma continuada, sino a la realización de una obra en concreto. Furmento, Miguel Juan c/Asociación Civil Jockey Club

(Stud Book Argentino) s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA III? 29/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) PROPINAS El artículo 113 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados parte de la remuneración si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas. Por su parte, en el Convenio Colectivo de Trabajo 341/02 se establece que, en el adicional caja de empleados, la patronal autorizará las propinas de índole general que fueran dejadas por el público interviniente en los sorteos. Las sumas que se perciban por dicho motivo se integrarán en un fondo común, del que se sacarán las sumas que conformarán un adicional denominado ?adicional caja de empleados?. En tales condiciones, resulta evidente que las propinas percibidas por los dependientes de la demandada no se hallaban prohibidas y, en consecuencia, éstas integraban la remuneración.

Torrens, Santiago c/Lamartine SA y otros s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI? 18/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTORES Los codemandados, en su carácter de directores de la sociedad anónima condenada, han violado las leyes laborales de orden público y las normas de seguridad social provocando perjuicios a los trabajadores y a la comunidad en general, al no registrar en forma debida la relación laboral e incumpliendo con las obligaciones que la ley le impone como agente de retención, lo que justifica la extensión de responsabilidad solidaria conforme lo establece el artículo 59 y 274 de la Ley de Sociedades Comerciales (Voto en mayoría del Dr. Fernández Madrid).

Lencina, Leonardo Sergio c/Todo Gusto SA y otros s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VI? 22/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Para definir el ámbito de aplicación del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, debe considerarse que una actividad resulta inescindible de la principal si integra la definición del producto (bien o servicio) ofrecido o esperado por los destinatarios, según las expectativas del mercado o que se trata de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en el establecimiento principal. A su vez, debe considerarse que para que resulte de aplicación el supuesto atributivo de responsabilidad en cuestión, es necesario determinar que dentro de la actividad subcontratada, el trabajador (no ya la actividad) cumple su tarea en beneficio directo del principal. Así, las tareas desarrolladas por el actor para la empresa subcontratada consistentes en la realización de tareas mantenimiento y reparación de las líneas aéreas y subterráneas de energía que provee a la empresa de energía eléctrica, determinan la responsabilidad solidaria, de esta última, en los términos del artículo 30 citado.

Álvarez, Claudio Lorenzo c/Tecnodock SRL y otro s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA II? 6/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) El servicio de vigilancia prestado a una UTE encargada de ejecutar un obrador en una ruta provincial resulta indispensable para el cumplimiento de su actividad normal y específica. De modo que, aun cuando la UTE según el artículo 377 de la ley 19550 no es un sujeto de derecho, sí constituye un centro de imputación de normas, por lo que resulta solidariamente responsable junto con la empresa de vigilancia empleadora del trabajador, en los términos del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Falcón, Roque c/Previniendo SA y otros s/despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA III? 28/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322) TICKET CANASTA Más allá de la calificación que se le otorgó a los tickets canasta, lo cierto es que una vez otorgado por el empleador y aceptado por el trabajador, aquel se encuentra obligado a su cumplimiento con la misma fuerza de un contrato por lo que es fuente de obligación y en consecuencia deben estar asentados en los libros del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ramirez, Cristian Leonardo c/Lubiseg SRL s/Despido ? CÁM. NAC. TRAB - SALA VIII? 06/6/2012 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 322)

Cita digital: