

## Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA

COMPENDIO JURÍDICO N° 82 - MARZO 2014

DERECHO LABORAL Y PREVISIONAL JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

[CERTIFICADO DE TRABAJO](#) [COOPERATIVAS DE TRABAJO](#) [COSA RIESGOSA](#) [DAÑO MORAL](#) [DENUNCIA DE SINIESTRO](#) [DETERMINACIÓN DE DAÑO](#) [ESTRÉS LABORAL](#) [HORAS EXTRAS](#) [HOSTIGAMIENTO](#) [INCONSTITUCIONALIDAD DE TOPES INDEMNIZATORIOS](#) [LEY APLICABLE EN ACCIDENTES DE TRABAJO](#) [PERSONAL EVENTUAL](#) [PROPINA](#) [RELACIÓN DE CAUSALIDAD](#) [RENUNCIA DEL TRABAJADOR](#) [RESPONSABILIDAD DE LA ART](#) [RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS SOCIOS](#) [SOLIDARIDAD LABORAL](#)

**CERTIFICADO DE TRABAJO** La entrega de los certificados del artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (LCT) al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral es una obligación del empleador que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación, esto es, en el tiempo que razonablemente puede demorar su confección. Así, no existen razones para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa de que el trabajador concurra a la sede de la empresa o establecimiento a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe -previa intimación- consignarlos jurídicamente.

**CORREA, ARMANDO c/LARANGEIRA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 30/8/2013** La intimación fehaciente a que hacen referencia tanto el artículo 80 de la LCT como su reglamentación solo puede surtir efectos una vez que haya transcurrido el plazo de treinta días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal, plazo este último que constituye -desde el momento de la extinción- una oportunidad para que el empleador infractor regularice su situación administrativa. Desde esta perspectiva, no puede considerarse que haya existido un exceso reglamentario al disponer el mencionado plazo ni que se hubieran violado los preceptos de los artículos 28 o 99 -inc. 2)- de la Constitución Nacional. S. C. N. S. c/NACELIM SRL Y OTRO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/9/2013

**COOPERATIVAS DE TRABAJO** Corresponde confirmar la sentencia que rechazó la demanda incoada, puesto que la demandada se ajustó a la normativa aplicable a las cooperativas de trabajo y el actor asumió la calidad de asociado, siendo que el vínculo jurídico entre el asociado y la cooperativa es de naturaleza asociativa y está exento, por lo tanto, de toda connotación de dependencia encuadrada en el derecho laboral, de acuerdo con el sentido y esencia del tipo societario al que se adecuan las cooperativas de trabajo y con el régimen legal establecido por la ley 20337.

**LÓPEZ, CARLOS ADOLFO c/COOPERATIVA DE TRABAJO LINCE SEGURIDAD LIMITADA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 30/8/2013** Si la supuesta cooperativa de trabajo no tiene medios materiales propios de producción y solo ofrece el servicio de sus ?asociados? para la inordinación en una empresa ajena, se torna completamente aplicable al caso la norma del artículo 102 de la ley de contrato de trabajo (LCT); tal lo que ocurre en el caso en el que el mismo estatuto de la cooperativa establece que su función es la seguridad y vigilancia de residencias, edificios, countries, fábricas, bancos, etc., es decir, exclusivamente para servir los fines de las usuarias. En otras palabras, el fin de la cooperativa de trabajo no es la producción, sino la venta mayorista de fuerza de trabajo de sus asociados con el apropiador mayorista de esa fuerza de trabajo definido en el propio objeto social (disidencia del Dr. Arias Gibert).

**LÓPEZ, CARLOS ADOLFO c/COOPERATIVA DE TRABAJO LINCE SEGURIDAD LIMITADA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 30/8/2013** Debe considerarse al caso sub examine abarcado por la hipótesis del artículo 102 de la LCT, en tanto la cooperativa no hace otra cosa que administrar fuerza de trabajo, y la clientela conforme la propia definición del objeto no es propia de la cooperativa (no es dueña de las residencias ni de los transportes custodiados), sino de las usuarias, por lo que corresponde considerarla como una mera forma jurídica interpuesta y como empleadora a quien se sirve de la fuerza de trabajo (disidencia del Dr. Arias Gibert).

**LÓPEZ, CARLOS ADOLFO c/COOPERATIVA DE TRABAJO LINCE SEGURIDAD LIMITADA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 30/8/2013**

**COSA RIESGOSA** La caracterización de una cosa como riesgosa no deviene en forma exclusiva de una determinada maquinaria o aparato ni de un objeto concreto susceptible de ocasionar un daño. De hecho, puede serlo todo un establecimiento, explotación, empresa o incluso también actividad. En ese sentido, constituye una cosa riesgosa en un caso particular la manipulación de herramientas por parte de un trabajador, de propiedad de la empleadora, bajo la modalidad de realización de tareas de zanjeo mediante la utilización de palas, pico, martillo, maza y martillos neumáticos para romper la vereda o el asfalto si para su utilización aquel debía pararse, agacharse y luego palear mientras aguantara, con intervalos en los que podía descansar para luego retomar la tarea.

**BUSTAMANTE, NARCISO HORACIO c/CONSTRUCSUR SRL Y OTROS s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 30/8/2013** **DAÑO MORAL** Cabe reconocer una partida por daño moral a favor de la docente trabajadora que fuera amenazada por una alumna y que encontrase una

actitud pasiva por parte del colegio en cuanto a la adopción de las medidas de seguridad tendientes a proteger su integridad psicofísica, como así también un hostigamiento institucional para que retirase la denuncia penal hecha contra la menor, en tanto ello conforma una conducta de afectación a la dignidad de la trabajadora, lo que genera un agravio adicional al despido que debe ser resarcido civilmente en los términos del artículo 522 del Código Civil.

F., A. F. c/ESCUELA ARGENTINA GENERAL BELGRANO SRL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/9/2013 DENUNCIA DE SINIESTRO

El empleador está obligado a denunciar a la aseguradora de riesgos del trabajo inmediatamente de conocido todo accidente y enfermedad profesional que sufran sus dependientes [arts. 31, inc. 2.c), L. 24557 y 1, D. 717/1996]. El acto de denuncia por parte del empleador no puede ser considerado en principio un reconocimiento de la existencia misma de la enfermedad o accidente que se pone en conocimiento de la aseguradora de riesgos del trabajo, pues aquel no tiene la obligación de verificar la certeza de los dichos del trabajador en este sentido.

BORGO, CARLOS FABIÁN c/MC DISTRIBUIDORA SA Y OTROS s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 26/3/2013 DETERMINACIÓN DE DAÑO El concepto

daño debe analizarse en todos los aspectos que comprenden a la persona y personalidad, sin sujeción a fórmulas matemáticas, y a partir de institutos tales como el riesgo creado (art. 1113, segunda parte, párr. segundo, CC), la equidad, la buena fe y el ejercicio abusivo de los derechos, entre otras disposiciones. Así, de acuerdo con tal criterio, debe tenerse en cuenta la edad del trabajador al momento en que se accidentó, que la minusvalía generada tenga en particular decidida influencia sobre las posibilidades futuras a nivel laboral y para realizar otras actividades en las cuales tuviera un compromiso corporal y, en general, en su desarrollo personal, pues influye en toda actividad desarrollada por el reclamante.

BUSTAMANTE, NARCISO HORACIO c/CONSTRUCSUR SRL Y OTROS s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 30/8/2013 ESTRÉS

LABORAL Corresponde revocar la sentencia y hacer lugar a la demanda, ya que de las pruebas colectadas surge la existencia de una persecución al actor, y el estrés causado por ello pudo desencadenar la aparición de enfermedades y síntomas de origen físico y psicológico. En síntesis, ha quedado evidenciado que fueron vulnerados derechos inherentes a la persona (dignidad, integridad psicofísica, honor, tranquilidad, bienestar, etc.), por lo que, con independencia de la repercusión que en la esfera espiritual pudiera traer aparejada la rescisión contractual en sí misma (daño que encuentra su reparación en el marco de las indemnizaciones tarifadas contempladas en la LCT y que fuera abonado oportunamente por la demandada), se configura en el sub lite la responsabilidad de la demandada, pues se advierte un perjuicio concreto en la salud psicofísica del trabajador como consecuencia de las condiciones de trabajo, que se advierten con aptitud para lesionar su dignidad y su derecho a un ambiente laboral libre de violencia.

L., O. J. c/KRAFT FOODS ARGENTINA SA s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 30/9/2013 Como

consecuencia del trato dado al actor, la empresa demandada deberá responder no solo por la aplicación del artículo 1113 del Código Civil -ya que se ha producido un daño a través de un dependiente de esta- sino también por el incumplimiento del genérico deber de seguridad que sobre ella pesa por ser quien ha tenido el poder de organización y control respecto de los trabajadores.

L., O. J. c/KRAFT FOODS ARGENTINA SA s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 30/9/2013

HORAS EXTRAS Si bien el texto del artículo 54 de la ley de contrato de trabajo hace referencia a registros, planillas y elementos de contralor exigidos por los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, es evidente que debe considerarse involucrado en la directiva legal todo registro o elemento de control previsto en cualquier norma integrativa del orden público laboral, no pudiendo considerarse excluido de la tésis de esa norma un registro destinado a controlar las horas que exceden de los límites fijados a la jornada de trabajo.

PAIVA BARUA, LUIS MARÍA c/VLQ CONSTRUCCIONES SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 29/10/2013 La ausencia del registro exigido por los artículos 6 de la ley 11544 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 en la demanda acerca de la cantidad de horas extras realmente cumplidas.

PAIVA BARUA, LUIS MARÍA c/VLQ CONSTRUCCIONES SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 29/10/2013

HOSTIGAMIENTO Debe tenerse por probada la justa causa del despido en la medida en que la sumatoria de los hechos acreditados, por su concordancia y su coincidencia con el relato de la trabajadora, persuada al magistrado de que efectivamente aquella ha sido víctima de persecución y hostigamiento por parte de sus superiores jerárquicos, evidenciado no solo en la actitud pasiva adoptada frente a una grave amenaza propinada por una alumna a su persona, sino también en el hecho de que se la trató de persuadir para que no realizara la correspondiente denuncia penal, sumado a la cantidad de reuniones a las que debió someterse.

F., A. F. c/ESCUELA ARGENTINA GENERAL BELGRANO SRL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/9/2013

Probado por testimonios que efectivamente la docente accionante vivió una situación de angustia frente a la amenaza sufrida por una alumna y que no encontró la contención y el resguardo adecuado por parte de los directivos del colegio, al no haberse adoptado ninguna medida de seguridad tendiente a resguardar su integridad psicofísica, y que fuera la trabajadora quien debió solicitar licencia sin goce de haberes a los fines de no estar frente del curso en el que concurría la alumna con quien había tenido el conflicto,

debe tenerse por acreditada la justa causa para extinguir el vínculo laboral de conformidad con lo dispuesto por los artículos 242 y 246 de la ley de contrato de trabajo. F., A. F. c/ESCUELA ARGENTINA GENERAL BELGRANO SRL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/9/2013 INCONSTITUCIONALIDAD DE TOPES INDEMNIZATORIOS

No resulta justo ni equitativo disponer en un caso concreto la aplicación del tope indemnizatorio previsto en el artículo 14 de la ley 24557, en la medida en que la aplicación del tope que establece la norma resulte confiscatorio y pulverice de manera diáfana el crédito que según la propia ley correspondería percibir al actor sin la limitación que dispone el citado artículo. CSELLE,

PABLO MANUEL c/MAPFRE ARGENTINA ART SA s/ACCIDENTE - LEY ESPECIAL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 27/9/2013 Una norma es inconstitucional cuando pierde razonabilidad al verse alteradas las condiciones de hecho con base en las cuales fue dictada. Y si bien el legislador tiene la facultad de establecer una limitación dineraria en el respectivo monto del crédito, un cambio en el contexto dentro del cual fue sancionada la norma autoriza al juez a desplazarla en su aplicación al caso por resultar irrazonable. CSELLE, PABLO MANUEL c/MAPFRE ARGENTINA ART SA s/ACCIDENTE - LEY ESPECIAL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 27/9/2013 LEY APLICABLE EN ACCIDENTES DE TRABAJO En lo atinente a

la sucesión normativa en materia de infortunios laborales, cabe destacar que el fallo judicial que impone el pago de una indemnización por un infortunio laboral solo declara la existencia del derecho que lo funda. Por ello, la compensación económica debe determinarse conforme a la ley vigente cuando ese derecho se concreta, lo que ocurre en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento, con independencia de la efectiva promoción del pleito, que persigue el reconocimiento de esta situación y de sus efectos en el ámbito jurídico. CSELLE, PABLO MANUEL c/MAPFRE ARGENTINA ART SA s/ACCIDENTE - LEY ESPECIAL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 27/9/2013

PERSONAL EVENTUAL La característica de ?eventual? atribuida al ?extra común? por el artículo 7.6.1 del convenio colectivo de trabajo (CCT)?389/2004 no puede llevar a desconocer los derechos que la ley de contrato de trabajo reconoce a los trabajadores que han prestado servicios en forma habitual, ya que -como principio- los CCT no pueden válidamente reducir aquellos derechos establecidos por ley. De este modo, la cláusula convencional referida solo resulta legítima en tanto se trate efectivamente de prestaciones ocasionales o eventuales, correspondientes a eventos que tengan igual carácter. Pero si, como ocurre en autos, se trata de prestaciones habituales desarrolladas en el ámbito de una empresa que cuenta con una estructura específicamente destinada a tal actividad, no se advierte circunstancia objetiva alguna que justifique aplicar a quienes prestaron tales servicios un trato diferente del que corresponde a los trabajadores permanentes, es decir, a quienes se desempeñan en el marco de un contrato por tiempo indeterminado. RIVADERO, JOSÉ LUIS c/TEJOMA SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 5/7/2013

El artículo 7.6.1 del CCT 389/2004 solo resulta legítimo en tanto se acredite que, efectivamente, el dependiente realizó prestaciones ocasionales correspondientes a necesidades extraordinarias de la empresa, es decir, a eventos realizados en forma ocasional u eventual -cfr. arts. 92 y 99, LCT-. No habiéndose demostrado que la contratación del actor se debió a una circunstancia especial de la empresa, mal podía calificarse la contratación como ?eventual?, sino que, por el contrario, el vínculo debe considerarse como de tiempo indeterminado. RIVADERO, JOSÉ LUIS c/TEJOMA SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 5/7/2013

PROPINA No puede tener favorable acogida el reclamo articulado por la accionada en relación con no contemplar las consecuencias jurídicas de la percepción de las propinas percibidas por un mozo si las condiciones de trabajo pactadas implícita o explícitamente con la empleadora, como resultado además de una práctica sistemática y continua, implicaron que el trabajador pudiera acceder a un sueldo real del doble de aquel que figuraba en su recibo. Ello, sin perjuicio de la existencia de un convenio colectivo que prohibía la percepción de aquellas, ya que no resulta acorde a derecho que intempestivamente se aplique una normativa tal de obvia jerarquía inferior al artículo 14 bis de la Constitución Nacional. CORREA, ARMANDO c/LARANGEIRA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 30/8/2013

Cabe incluir dentro del concepto de salario las propinas percibidas por los mozos, en virtud de lo normado por el convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo que define al salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. CORREA, ARMANDO c/LARANGEIRA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 30/8/2013

La propina es un pago espontáneo que realiza un tercero (generalmente un cliente) como muestra de satisfacción por el trabajo realizado, y no resulta necesario que sea consensuado por las partes al momento de celebrar el contrato de trabajo. Y sin perjuicio de la existencia del convenio colectivo de trabajo 389/2004 que prohíbe su recepción, distinto es el supuesto ante la demostración de la habitualidad en su percepción, así como también si eran autorizadas y promovidas por la empleadora. CORREA, ARMANDO c/LARANGEIRA SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 30/8/2013

RELACIÓN DE CAUSALIDAD Sin perjuicio del valor que quepa asignar a la opinión del experto en cuanto a si

es factible o no médicamente que una cierta afección guarde relación con un cierto tipo de tareas o con un accidente, en los casos concretos debe acreditarse según corresponda cuáles han sido específicamente los trabajos cumplidos y sus características o el acaecimiento del infortunio denunciado, a fin de que el juez determine -considerando la opinión médica- si está probada o no la vinculación causal o concausal entre el trabajo efectivamente desarrollado o el accidente probado y la incapacidad. BORGGO,

CARLOS FABIÁN c/MC DISTRIBUIDORA SA Y OTROS s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA V - 26/3/2013

**RENUNCIA DEL TRABAJADOR** No puede tenerse por válida la renuncia de un trabajador mediante una nota, pues los recaudos que exige el artículo 240 de la ley de contrato de trabajo (despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo) no es solo a los fines de cumplir con formalidades legales, sino para cerciorarse de que la voluntad de la persona trabajadora no se encuentre viciada con vistas a proteger la irrenunciabilidad de los derechos que le asisten conforme con el artículo 12 de dicho ordenamiento.

ROMERO, CARLOS ARIEL c/MH PALLETS SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 31/7/2013

**RESPONSABILIDAD DE LA ART** Conforme el criterio adoptado por este Tribunal en el precedente ?Soria?, no corresponde eximir de responsabilidad a la aseguradora de riesgos del trabajo en los términos del artículo 1074 del Código Civil, basándose exclusivamente en descartar la relación de causalidad entre el daño y la conducta de aquella en la observancia de sus obligaciones, sin efectuar el previo examen de las circunstancias de hecho propias de la causa y agotándose en conclusiones no precedidas de demostración alguna. De lo contrario, se incurriría en un apartamiento palmario del derecho aplicable, al consagrar una suerte de exención de responsabilidad civil, absoluta y permanente, de las aseguradoras respecto de sus obligaciones en materia de prevención de los riesgos del trabajo, pues uno de los objetivos que caracteriza a la ley 24557 y su decreto reglamentario 170/1996 es reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos (Dict. del Procurador). PACHECO,

ANTONIO MANUEL c/LA HOLANDO SUDAMERICANA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA Y OTRO s/ACCIDENTE ACCIÓN CIVIL s/RECURSO DE HECHO DEDUCIDO POR LA ACTORA - CORTE SUP. JUST. NAC. - 26/3/2013

**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS SOCIOS** Los socios de la sociedad empleadora no pueden escudarse en la personalidad independiente del ente para enervar la condena en forma personal, ya que no podían ignorar, sin negligencia grave, que las ilicitudes perpetradas producían daño al trabajador; así, como órganos de la sociedad, los codemandados han sido los responsables inmediatos por la autoría en la comisión de un hecho ilícito. ROMERO, CARLOS ARIEL c/MH PALLETS

SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 31/7/2013 **SOLIDARIDAD**

**LABORAL** El supuesto previsto en el artículo 29 de la ley de contrato de trabajo se refiere al empresario que toma personal y no lo emplea y utiliza en su propio giro, sino que lo envía -como único contenido de la cesión- a prestar servicios en otra organización. En consecuencia, no se encuentra encuadrada en la norma la empresa que tiene un giro empresarial determinado y que es contratada por terceros para que en el establecimiento de aquellos desenvuelva las actividades a las que se dedica y ofrece en el mercado.

S. C. N. S. c/NACELIM SRL Y OTRO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/9/2013 Ante una demanda laboral en la que se alega la solidaridad del consorcio de copropietarios donde la actora realizara tareas de limpieza, debe rechazarse el planteo en la medida en que, analizados los elementos probatorios conforme a las reglas de la sana crítica, no se haya acreditado que dicho codemandado se hubiese desempeñado como empleador de la accionante y que, por ende, la empresa que se desempeñó como empleadora hubiese sido una mera figura interpuesta en los términos del artículo 29 de la ley de contrato de trabajo. S. C. N.

S. c/NACELIM SRL Y OTRO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 30/9/2013

Cita digital: