

## Jurisprudencia Sumariada

### JURISPRUDENCIA

### JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA PROPIA CERTIFICADO DE TRABAJO DESPACHANTE DE ADUANAS  
DESPIDO CON JUSTA CAUSA DESPIDO DISCRIMINATORIO ELECCIONES SINDICALES EMPLEADOS Y  
FUNCIONARIOS JUDICIALES EMPLEO MAL REGISTRADO EMPLEO PÚBLICO ESTABILIDAD DEL  
EMPLEADO PÚBLICO FRAUDE LABORAL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD RESPONSABILIDAD  
CONCURRENTES DEL EMPLEADOR Y LA ART RESPONSABILIDAD DE LA ART RESPONSABILIDAD DEL  
DUEÑO O GUARDIÁN RESPONSABILIDAD SOLIDARIA SOCIEDAD COMERCIAL EN LIQUIDACIÓN  
TRABAJADORES DE UNA SOCIEDAD TRABAJO MARÍTIMO UNIDAD TÉCNICA DE EJECUCIÓN

ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECÍFICA PROPIA Si la empresa que entregó a otra en concesión el servicio de comidas y bebidas para sus empleados impuso ciertas condiciones, a saber: a) que la explotación tuviera lugar en sus dependencias, b) que se utilizaran los locales de su planta, c) que los precios de los productos fueran estipulados por ella; dichas circunstancias impiden escindir la actividad desplegada por la concesionaria de la normal y específica propia de la concedente, en razón de que el desarrollo de la actividad de la empresa gastronómica estaba indudablemente sujeto al control de la empresa que entregó en concesión el servicio de comidas al personal dependiente. Esto lleva a responsabilizar solidariamente en los términos del art. 30 L.C.T. a la empresa concesionaria del servicio de comidas y bebidas. LUNA EMILIO ENZO c/PANDO'S SERVICE SRL Y OTROS/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) El transporte es una actividad normal y específica de un establecimiento comercial como Sancor Cooperativas Unidas Ltda. dedicado a la producción de una variada línea de productos lácteos, ya que no puede admitirse que la actividad que realiza pueda ser desarrollada sin transporte ?propio o de tercero- ya sea para la adquisición, traslado y/o entrega de la mercadería que comercializa. El transporte es indispensable para el cumplimiento de la actividad normal y específica, como coadyuvante y complementaria de la compraventa de mercaderías. CÁCERES CARLOS MARTÍN c/RUSSO DANIEL JORGE Y OTROS/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 19/03/2010 (Sumario de la

Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299)

CERTIFICADO DE TRABAJO Aunque la actora no haya dado cabal cumplimiento al plazo establecido en el decreto 146/01, intimando por la entrega del certificado previsto en el art. 80 L.C.T., si el certificado oportunamente entregado a la accionante no se corresponde con los datos reales de la relación laboral, no puede tenerse en cuenta la puesta a disposición de una certificación irregular. (Voto en mayoría del Dr. Fernández Madrid) MONNA, ARLETTE c/OMINT SA DE SERVICIOS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 22/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara

Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) Por haber recibido la accionante la certificación de servicios elaborada por la demandada, aún cuando no reflejara su real situación laboral, si aquella no intimó debidamente la entrega de una nueva documentación, corresponde no hacer lugar a la multa expresada en el art. 45 de la ley 25345. (Voto en minoría de la Dra. Fontana)

MONNA, ARLETTE c/OMINT SA DE SERVICIOS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 22/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299)

DESPACHANTE DE ADUANAS No obsta a la existencia de la relación laboral entre un despachante de aduana y un comerciante en los términos del art. 23 L.C.T., el hecho de que el despachante haya nombrado dos apoderados generales y un dependiente. Ello no supone una organización empresarial por cuanto ambas figuras son típicas del Código Aduanero (ver arts. 75 y 90). Esto es así por cuanto el despachante es quien realiza los trámites, el apoderado General es el representante del despachante y por último, el dependiente, es el gestor del despachante, sujetos estos de los que se vale el éste último para realizar su cometido, sin que ello invalide su carácter de dependiente de la accionada. De allí que probada la dependencia jurídica, económica y técnica resulta acreditada la existencia de relación laboral. Cabe así considerarlo como un recurso humano integrado a la organización empresarial de una empresa comercial (por ej., empresa de aviación) cuando queda probado que contribuyó a las actividades de exportación, importación, depósitos y otras, realizadas por ella. (Voto en mayoría del Dr. Catardo) CELOTTO JULIO CÉSAR c/LAN AIRLINES SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina

de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) La celebración de contratos no es el medio normalmente utilizado por los comerciantes (por ej, una empresa de aviación) para obtener los servicios de despachantes de aduana en sus operaciones relacionadas con el comercio exterior, por el contrario, se trata de una actividad regulada por el Código

Aduanero como el ejercicio liberal de una categoría especial de agentes de comercio. La presunción del art. 23 L.C.T. no es operativa porque los trámites aduaneros que realizan los despachantes de aduana en beneficio de sus comitentes no son de la misma naturaleza de la explotación de éstos. (Voto en minoría del Dr. Morando) **CELOTTO JULIO CÉSAR c/LAN AIRLINES SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 31/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **DESPIDO CON JUSTA CAUSA** El sólo hecho de participar en una o más medidas de acción sindical ?aunque en el plano colectivo resulten injustas, ilegales o ilegítimas ? no basta para que se considere que el trabajador fue despedido con justa causa en los términos del art. 242 L.C.T., pues es necesario demostrar que las modalidades y circunstancias personales del caso concreto ?analizadas en el plano individual dentro de un conflicto de derecho- configuraron injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. **CEJAS ADRIAN ENRIQUE c/FATE SA s/JUICIO SUMARÍSIMO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 22/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **DESPIDO DISCRIMINATORIO** Ante el despido discriminatorio en los términos de la ley 23592 (actividad gremial del trabajador), si bien cabe condenar al empleador a reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo y a pagarle los salarios caídos, en caso de incumplimiento de la primer parte de la condena, ella se convierte de pleno derecho en la obligación de abonar, además de las indemnizaciones que correspondan por despido incausado, una indemnización adicional por el carácter discriminatorio del despido, más la indemnización por el daño moral. La condena no puede imponer la continuidad indefinida de una relación jurídica cuando su voluntad ya no admite el mantenimiento del contrato para el futuro. **CEJAS ADRIAN ENRIQUE c/FATE SA s/JUICIO SUMARÍSIMO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 22/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) El hecho de haberse dispuesto el despido del accionante por haber participado activamente en la política gremial de la empresa, supuso un despido susceptible de ser encuadrado en la órbita de la ley antidiscriminatoria y que genera, como consecuencia de ello, no sólo la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo sino también la reparación del daño material sufrido, que se traduce en el pago de los salarios caídos desde la ratificación del distracto hasta la fecha de incorporación a su puesto de trabajo, cabe, en consecuencia y conforme lo dispone la propia norma en cuestión, reparar el daño moral sufrido por el dependiente por las circunstancias propias del despido decidido y que se reputa nulo. **RIVERO MARIANO GABRIEL c/FATE SA s/ACCIÓN DE AMPARO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 29/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **ELECCIONES SINDICALES** La ley 23551 establece un sistema de instancias sucesivas para la dilucidación de determinados tipos de conflictos que puedan presentarse en el desenvolvimiento de la vida sindical. En el proceso electoral, la junta electoral es la autoridad llamada a decidir tanto sobre la oficialización de las listas que participarán en el comicio, como respecto de las impugnaciones que se produjeren en relación a cualquiera de los actos del proceso electoral (art. 15 del decreto 467/88). Pero ante los procesos eleccionarios concluidos con la asunción de las autoridades electas, se impone una singular prudencia en la evaluación de las aducidas causales de nulidad, que deben ser interpretadas con criterio muy restrictivo en virtud del principio de conservación de los actos jurídicos. **MINISTERIO DE TRABAJO c/SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE BS AS s/LEY DE ASOC. SINDICALES - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 19/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS JUDICIALES** Corresponde sostener la vigencia del diseño de la ley 23551 en el ámbito de la relación que une al Poder Judicial con sus agentes. Por ello, todo intento de cambio en las condiciones de trabajo del personal que reviste cargos gremiales debe transitar por el sistema de exclusión de la garantía descripto en la norma citada. En consecuencia, resulta admisible la petición cautelar de reinstalación que debe juzgarse procedente en su carácter innovativo. Lo resuelto no significa desconocer las potestades de la empleadora para introducir cambios sino, simplemente, se sostiene la verosimilitud del derecho de la demandante ante un posible alzamiento del sistema de exclusión de la garantía. (Dictamen del Fiscal General) **ENDRIGO, LAURA c/PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN s/SUMARÍSIMO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VI - 04/05/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **EMPLEO MAL REGISTRADO** La finalidad de la ley 24.013, en la que se inserta la sanción prevista en su art. 9, está dirigida a desalentar el indebido registro de las vinculaciones laborales antes que a generar réditos desproporcionados, por lo cual, en lo que hace a la prescripción de la sanción prevista en el mencionado art. 9, como pauta de razonabilidad es pertinente acudir a la aplicación del plazo bianual establecido en el art. 256 L.C.T. como cortapisa para todos los créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo. **MONTEROS RICARDO c/I.D.C. SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 31/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **EMPLEO PÚBLICO** Existe una vía jurídicamente adecuada para reparar los perjuicios que experimentan los empleados

contratados a soslayo de las previsiones de la regulación de las relaciones de empleo público, frente a su exclusión de la carrera administrativa ?presupuesto de la estabilidad- y fuera de las excepciones previstas por el art. 9 de la ley 25.164 y los decretos 1481/01 y 1421/02, como ocurre en el caso de la trabajadora que prestó servicios de gastronomía y se desempeñó como nutricionista en el ámbito del Instituto de Formación de la Prefectura Naval Argentina. Resulta lícito el recurso a la analogía, y no por vedarlo con las normas de la L.C.T., sino con otras de derecho administrativo, como la del art. 11 de la ley 25.164, que prevé una indemnización por cese de un mes de remuneración por año de servicio o fracción mayor de tres meses. No son aplicables, ni directamente ni por remisión otras normas de naturaleza laboral. SEMINO, MARÍA SOLEDAD c/ESTADO NACIONAL MINISTERIO DEL INTERIOR PREFECTURA NAVAL ARGENTINA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 19/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) Resulta procedente el reclamo indemnizatorio por haber sido despedido, de un trabajador contratado a soslayo de las previsiones de la regulación de las relaciones de empleo público, frente a su exclusión de la carrera administrativa, aplicando por analogía, según el art. 16 del Código Civil, la reparación justipreciada para el cese por el art. 11 de la ley 25.164 de Régimen de Empleo Público de la Administración Nacional: un mes de remuneración por año de servicio o fracción mayor de tres meses. A los efectos de la inclusión de la prestación de servicios del actor en el régimen aplicable a los empleados privados, no bastaba con invocar y acreditar que la contratación había sido irregular desde la perspectiva del derecho administrativo. ETCHEGARAY RICARDO MARTÍN c/INSTITUTO UNIVERSITARIO NACIONAL DEL ARTE s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 16/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO Por no existir cortapisa normativa expresa que excluya a los delegados suplentes de la garantía especial de estabilidad, el hecho de que la designación del trabajador para ocupar el grado de quinto delegado congresal suplente se haya efectuado mediante carta documento a la patronal, conforme lo exigido en el art. 49 inc. b) de la ley 23551, debe concluirse que a partir de su recepción aquél se encontraba tutelado con el alcance e intensidad previstos en el último párrafo del art. 48 de la ley citada. ROBLEDO, OSCAR MANUEL c/CORDÓN AZUL SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) FRAUDE LABORAL El fraude a la ley supone actos cuya celebración considerada aisladamente, resulta conforme a la normativa jurídica, pero que a la luz de todo el ordenamiento jurídico integral produce un resultado contrario a él. Es que esta forma de actos oculta la realización de un comportamiento que persigue infringir el ordenamiento establecido, con una apariencia de cumplimiento adecuado de la normativa vigente. Debe dejarse de lado la intencionalidad como prueba del fraude a la ley y lo que interesa es la prueba de la violación de la finalidad de la norma utilizando para ello la cobertura referida. VÁZQUEZ, EZEQUIEL c/CUORE CONSUMER RESEARCH SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Se configura la presunción legal ?iuris tantum? (provista en el art. 23 LCT), de la existencia de un contrato de trabajo, cuando se acredita que ha existido una prestación de servicio. Sostener que una persona puede con su trabajo ser objeto de una locación de servicios no es sólo dar muestras de un enorme atraso histórico y social, sino que también es ?cosificar? al ser humano. Si el trabajador, ya sea en el ámbito público o privado, ha firmado un contrato de ese tipo corresponde sea considerado en la verdadera situación jurídica que le cabe. Prevalece el principio de primacía de la realidad, y ésta muestra que es un trabajador en relación de dependencia, que es protagonista de un contrato de trabajo. La suscripción de esos contratos constituye un verdadero acto de fraude en el sentido técnico-jurídico de la figura, y por lo tanto son firmados intentando burlar el orden público laboral. Resultan por lo menos, inoponibles al trabajador debiendo ser desplazada la figura de la locación de servicios, por la figura del contrato de trabajo. DI SERIO, ANTONIO JOSÉ c/PEN MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES COMERCIO INTERNACIONAL Y CULTO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) RESPONSABILIDAD CONCURRENTES DEL EMPLEADOR Y LA ART No existe técnicamente la solidaridad obligacional entre la ART y el empleador, ello porque la causa fuente de las obligaciones de la empleadora y la aseguradora de riesgos del trabajo son diferentes: en un caso, vg. la calidad de dueño o guardián de una cosa (art. 1113 Código Civil), y en el de la otra, la responsabilidad extra contractual derivada del incumplimiento de obligaciones de fuente legal. Al igual que en las obligaciones solidarias, en las obligaciones concurrentes existe identidad en cuanto a la causa obligacional. No se está ante una única obligación sino ante una pluralidad de obligaciones. BENÍTEZ JOSÉ ADOLFO c/A.E.A. SRL Y OTRO s/DAÑOS Y PERJUICIOS - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 09/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) Las obligaciones concurrentes se caracterizan por la existencia de un solo acreedor,

un mismo objeto pero distintas causas con relación a cada uno de los deudores, y, en esta situación, las responsabilidades consideradas les corresponden a cada uno de los deudores sin perjuicio de que ulteriormente puedan ejercer las acciones de regreso destinadas a obtener la contribución de cada uno en la obligación solventada. **BENÍTEZ JOSÉ ADOLFO c/A.E.A. SRL Y OTRO s/DAÑOS Y PERJUICIOS - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 09/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **RESPONSABILIDAD DE LA ART** Debe considerarse solidariamente responsable a la A.R.T., cuando ha incumplido su deber de contralor respecto del cumplimiento del plan de mejoramiento de cada empresa, obligación la que la ley pone en cabeza de las aseguradoras, quienes no sólo 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. (Voto en minoría de la Dra. Ferreirós) **S. I. N. c/ALVAIOLI SRL Y OTRO s/ACCIDENTE-LEY ESPECIAL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 18/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) La aseguradora de riesgos del trabajo debe responder solidariamente junto a la empleadora, pero en la medida económica pactada en la póliza respectiva (arts. 907 del C.C., 110, 111 y 118 ley 17.418; art. 14 ley 25.557 y art. 17 C.N.). (Voto del Dr. Zas al que adhiere el Dr. Guisado) **S. I. N. c/ALVAIOLI SRL Y OTRO s/ACCIDENTE-LEY ESPECIAL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 18/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) No puede imputarse responsabilidad alguna a la aseguradora de riesgos del trabajo, puesto que sus obligaciones dentro del marco de la ley especial de accidentes con fines de prevención no pueden extenderse a los actos ilícitos, en especial si son cometidos por terceros a la empresa asegurada. Asumir una postura de esta índole implicaría lisa y llanamente colocar a las aseguradoras de riesgo del trabajo como responsables de la seguridad pública de los trabajadores del país, idea que carece de sustento normativo. (Voto en minoría del Dr. Guisado) **S. I. N. c/ALVAIOLI SRL Y OTRO s/ACCIDENTE-LEY ESPECIAL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 18/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) Si la aseguradora de riesgos del trabajo no cumple las obligaciones que legalmente le están impuestas en el campo de la prevención, debe reparar de manera integral y con ajuste al derecho común los daños que tienen relación causal adecuada con su antijuridicidad por omisión, en la medida que le sea imputable al menos a título de culpa (arts. 512, 902, 1109 y 1074 del Código Civil). En contraposición, su responsabilidad patrimonial se ceñirá a las prestaciones tarifadas por la ley 24.557 si su obrar no merece reproche en la antesala del infortunio, ya sea porque no incurrió en ilicitud, o bien porque el daño no tiene relación causal con la omisión culposa; en síntesis, si no se configuran los presupuestos básicos de la responsabilidad civil. **BENÍTEZ JOSÉ ADOLFO c/A.E.A. SRL Y OTRO s/DAÑOS Y PERJUICIOS - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 09/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **RESPONSABILIDAD DEL DUEÑO O GUARDIÁN** No resulta responsable en los términos del art. 1113 del Código Civil la empleadora por los daños sufridos por un trabajador durante el desarrollo de un partido de fútbol organizado por aquella, en la medida en que el accidente que provocara dicha lesión no haya acaecido en ocasión del trabajo, y en tanto que el trabajador participara en forma voluntaria. Asimismo cabe considerar como eximente de responsabilidad el hecho de que la empresa no fuera dueña del predio donde se desarrollaba el evento deportivo. **MONDACA, CHRISTIAN GASTÓN c/CENCOSUD SA Y OTRO s/ACCIDENTE-ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 02/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **RESPONSABILIDAD SOLIDARIA** Al momento de evaluar la procedencia de la responsabilidad solidaria de una empresa en los términos del art. 30 L.C.T., debe examinarse si se verifican en cada supuesto los presupuestos de procedencia de la norma y, en su caso, resolver la cuestión con total independencia de criterios expuestos en otros precedentes. **GÓMEZ FLORENCIA RENEE c/PUNTO TRADING SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 31/03/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) El Colegio Público de Abogados resulta solidariamente responsable, en los términos del art. 30 L.C.T., en cuanto cedió a un tercero -empleador de la accionante- un espacio físico de su establecimiento para que cumpliera su actividad comercial, suministro de fotocopias para uso interno y también para los matriculados. El colegio codemandado intervenía también en el desarrollo de la actividad comercial cedida, verificando la lista de quienes se desempeñaban en tal dependencia y el certificado de seguro correspondiente. **VERA, DELIA c/PERNA, JOSÉ Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 22/02/2010** (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) **SOCIEDAD COMERCIAL EN LIQUIDACIÓN** Conforme lo normado por el art. 101 de la ley de sociedades, la sociedad en liquidación conserva su personalidad a ese efecto. Las relaciones del personal con las empresas del Estado se rigen por el Derecho Privado, salvo que se trate de personal dirigente o superior, único que queda dentro del ámbito del derecho público. Si el trabajador estaba sujeto a un horario, era controlado, recibía

instrucciones de sus superiores jerárquicos, era obligado a facturar en concepto de honorarios y sus pagos se efectuaban mediante cheques y luego a través de cajas de ahorro, queda descartado el trabajo de carácter autónomo e independiente que pretende la accionada, sin que resulte relevante la circunstancia de que hubiera firmado contratos de locación de servicios en virtud del principio de la realidad y lo dispuesto en el art. 14 L.C.T. OJEDA, CARLOS ANTONIO c/INSTITUTO NACIONAL DE REASEGUROS SE EN LIQUIDACIÓN DTO. 171/92 s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) TRABAJADORES DE UNA SOCIEDAD El art. 102 L.C.T. es una norma dirigida a desarticular situaciones de fraude configuradas a través de la constitución de sociedades o agrupaciones de trabajadores aparentemente autónomos, pero sometidos en realidad por un tercero al cumplimiento exclusivo y permanente de pautas de dependencia propias de un equipo de trabajo. Por ello, no es aplicable dicha norma en el caso del trabajador que no integraba la sociedad a la cual demanda sino que fue reconocido por aquélla como trabajador a su servicio y ello consta en sus registros. MONTEROS RICARDO c/I.D.C. SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 31/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) TRABAJO MARÍTIMO A los fines de determinar, en caso de accidente, la indemnización de un trabajador que se desempeñaba en un barco pesquero de los denominados ?poteros? destinados a la pesca del calamar, por ser sus remuneraciones variables debe tomarse en cuenta el promedio de salarios percibidos durante el último año. Ello así porque de esa forma se reflejan en forma más equitativa los ingresos del trabajador. TREJO, VÍCTOR c/CONARPESA SA Y OTROS s/ACCIDENTE ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA III - 22/02/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) UNIDAD TÉCNICA DE EJECUCIÓN Resultan solidariamente responsables, en los términos del art. 30 L.C.T. la empresa para la que prestaba servicios el actor y que brindaba asistencia técnica telefónica a una cartera de clientes que eran usuarios adquirentes de los productos informáticos fabricados por la otra empresa codemandada. La inescindibilidad de las actividades de ambas firmas accionadas deriva del concepto de unidad técnica de ejecución destinada al logro de la empresa principal. GUIDO, HERNANDO c/SITEL ARGENTINA SA Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 17/03/2010 (Sumario de la Base de Datos de la Oficina de Jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ? Boletín N° 299) Cita digital: