RESEÑA DE JURISPRUDENCIA

JUDICIAL

Compilada por Dr. Daniel G. Pérez y Dra. Elsa M. Rodríguez Romero[1]

INDICE DE SUMARIOS

CONTRATO DE TRABAJO
Relación laboral. Médicos N° 1 y 2 33
Conjunto económico N° 3 34
Solidaridad. Transferencia N° 4 35
Despido. Intimación previa N° 5 35
Despido. Disminución o falta de trabajo N° 6 35
Ius variandi. Aspectos morales N° 7 36
Ius variandi. Rebaja salarial N° 8 36
Ius variandi. Cambio de lugar N° 9 37
Ius variandi. Cambios de tareas N° 10 37

REMUNERACIONES
Rebaja N° 11 38
Prueba de pago N° 12 38

ABREVIATURAS

- C.N.A.T.: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

1.CONTRATO DE TRABAJO

1.1.RELACIÓN LABORAL

1.1.1.MÉDICOS

N° 1:

Si la actividad de la demandada consistía en la asistencia médica de emergencia, la profesional médica ligada a ella, que cumplía tareas en forma habitual y a cambio de una remuneración, estaba integrada, junto con otros medios personales y materiales, a la empresa para el logro de los fines de la misma (C.N.A.T. Sala IV SD N° 70.244 del 21/03/94 *"Esteve, Marcia C/Inst. Arg. del Riñón y Transplantes s/despido")*. De lo contrario no se comprendería de qué modo la entidad desarrollaría el cumplimiento de su finalidad esencial mediante empresarios autónomos que, en función de su pretendida *"independencia"*, podrían concurrir o no a sus tareas asistenciales, atender o no pacientes, etc.

"CALVO, MARÍA C/AMID S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala X, Sentencia N° 1.751, 06/06/97

[1] *Con la colaboración de las Dras. Patricia S. Laks y Mónica B. Núñez*

N° 2:

Si el actor se desempeñó durante dos años dentro del Sistema nacional de residencias Médicas (Ley N° 22.127) para la institución demandada, dicho lapso debe computarse a los fines de la antigüedad como integrando el total de tiempo de servicio prestado para la empleadora. Esto es así pues el actor cumplió en dicho período su actividad con estricta sujeción a las directivas impartidas por la institución, implicando la misma actos profesionales de complejidad y responsabilidad crecientes, por lo cual recibía a cambio una remuneración mensual, denotando esta situación subordinación jurídica, económica y técnica, notas que conceptualiza la doctrina como configurativas de una relación de dependencia.

"PETINARI, MARCELO C/SOCIEDAD ITALIANA DE BENEFICIENCIA. HOSPITAL ITALIANO Y OTOS. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala VIII, Sentencia N° 25.150, 23/06/97

1.2.CONJUNTO ECONÓMICO

N° 3:

Dos o más de sociedades conforman un conjunto económico permanente cuando a la comunidad de capitales y directores que hay en las empresas integrantes de aquél, se añade la comunidad de personal, el cual es intercambiable y pasa de una sociedad a otra siguiendo las necesidades del servicio, de modo que queda configurada una sola relación en la que ambas empresas son responsables solidariamente de las obligaciones emergentes de su carácter de empleador (confr. Sala II, Sentencia N° 54.606 del 27/03/85 *"D Arruda, Daniel c/Leska S.A. y otro")*. (Del voto del Dr. Puppo).

Para que se configure un conjunto económico empresarial en los términos del artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo debe existir unidad económica desde la perspectiva del control de empresas, resultando procedente la condena solidaria de los entes que conforman el grupo sin mediar maniobras fraudulentas o conducción temeraria de modo que hayan perjudicado al trabajador y disminuido la solvencia económica de la demandada. (Del voto del Dr. Puppo).

"GIORGINI, SIXTO C/FILTRONA ARG. Y OTRO S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia N° 70.631, 06/06/97

1.3.SOLIDARIDAD

1.3.1.TRANSFERENCIA

N° 4[1]:

La antigüedad del trabajador debe computarse sin interrupciones por su trabajo en la unidad empresaria. El hecho de que el titular de la empresa fuera en primer término una Sociedad Anónima, luego una Sociedad de responsabilidad Limitada y finalmente una persona física solo denota una transferencia en los términos del artículo 225 y siguientes de la

[1] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página 39 de esta revista.*

Ley de Contrato de Trabajo que no impiden la acumulación de la antigüedad que el trabajador ha registrado en su desempeño para las anteriores titulares.

CORREA, JUAN C/SPACAROTELLA, HECTOR Y OTROS S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia N° 70.777, 30/06/97

1.4.DESPIDO

1.4.1.INTIMACIÓN PREVIA

N° 5:

Cuando se demanda por dos causales de despido como son: mora en el pago de la prestación salarial y negativa de trabajo, es necesaria la intimación previa al empleador para que quede configurada la injuria que justifique el despido indirecto. Ello así pues no es la mora en el pago de las remuneraciones en sí misma lo que autoriza la rescisión del contrato de trabajo, sino el carácter injurioso que pueda tener la negativa del empleador de cumplir con su obligación. Con la intimación previa se le posibilita al empleador el saneamiento de la posible injuria. (Del voto del Dr. Puppo).

"GIORGINI, SIXTO C/FILTRONA ARG. Y OTRO S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia N° 70.631, 06/06/97

1.4.2.DISMINUCIÓN O FALTA DE TRABAJO

N° 6:

Las vicisitudes del mercado, incidentes en el riesgo de la empresa, en cuanto frustrantes de las expectativas tenidas en cuenta al organizar la empresa, son ajenas al artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que no inciden sobre el objeto del contrato. Las tantas veces repetida afirmación de que así como el trabajador no participa de los beneficios de la empresa tampoco debe compartir sus quebrantos, refleja la distribución de los roles que resulta de la estructura típica del contrato de trabajo por salario cierto y renuncia, tanto a la apropiación del producto de su labor, como al riesgo de la empresa. El éxito o el fracaso de la explotación inciden únicamente en la esfera del empresario. (Del voto del Dr. Morando)

La disminución o falta de trabajo comprendida en el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo se configura cuando se acredita que la situación deficitaria no es imputable a la empresa habiéndose actuado con la diligencia exigible a un buen hombre de negocios, que en el caso se confunde con la figura del buen empleador a que hace referencia la Ley de Contrato de Trabajo. En el caso concreto, la mención a una crisis general que ha afectado a toda la actividad económica no basta para habilitar el despido con menor indemnización. Lo que interesa es el conocimiento del impacto de ésta misma en la propia accionada y los actos por ella cumplidos para salir de una situación como la aludida.

"MOLINUEVO, ELÍAS C/MOISÉS KLEINMAN S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala VI, Sentencia N° 46.826, 10/06/97

1.5. IUS VARIANDI

1.5.1. ASPECTOS MORALES

N° 7:

El ius variandi, como potestad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo de su dependiente requiere, para su admisibilidad legal, su adecuación a los límites que le imponen la razonabilidad, la no alteración de aquellos aspectos sustanciales del contrato de trabajo y la indemnidad, es decir ausencia del perjuicio material y moral para el trabajador. De acuerdo a ello y a contrario sensu, en tanto el ejercicio de dichas facultades transgreda o afecte alguna de las pautas anteriormente reseñadas, la válida efectivización de la decisión patronal en tales condiciones debe constar con el expreso y libre consentimiento por parte del trabajador. Desde tales directices, cabe señalar que el principio de indemnidad no se encuentra orientado exclusivamente al aspecto material, sino también al aspecto moral, situación esta última que se encontraría configurada no solo cuando se pretende someter al trabajador a tareas penosas o insalubres, sino también cuando la modificación horaria altera la libre disponibilidad que el trabajador tenía de su tiempo libre.

"HERNÁNDEZ BOBBIO DE LAURINO, ISABLE C/CONSORCIO COPROPIETARIOS EDIFICIO EMILIO MITRE 1040/44 S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala IX, Sentencia N° 1.680, 30/06/97

1.5.2. REBAJA SALARIAL

N° 8:

La reducción salarial excede el ámbito del ius variandi (artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo) toda vez que para las partes significa la modificación sólo de una parte de los términos contractuales –rebaja de la retribución a cambio de la misma tarea por parte del actor-. Los cambios debidos a las modalidades operativas nada tienen que ver con la modificación del salario, que constituye un elemento básico de la relación y que no puede verse afectado por esa circunstancia (Cfr. SD. N° 49.555 del 17/04/85 *"Coup, Abel c/Entidad nacional Yaciretá")*.

"RODRÍGUEZ, CARLOS C/DEVILLE S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala III, Sentencia N° 74.306, 30/06/97

1.5.3. CAMBIO DE LUGAR

N° 9[1]:

Al imponer al trabajador un cambio de lugar en la prestación de tareas, la demandada no puede ampararse en que aquél prestó consentimiento para cualquier cambio futuro en diversas cláusulas preimpresas al firmar el formulario de solicitud de empleo. Ello así pues estas cláusulas de aceptación anticipada de traslados

---

[1] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página 40 de esta revista.*

indeterminados no son válidas –en principio- a menos que se invoque circunstancias que justifiquen objetivamente tal pretensión.

"PELOZO, LIDIA C/CLEANCO S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala II, Sentencia N° 81.487, 18/07/97

1.5.4.CAMBIO DE TAREAS

N° 10[2]:

La categoría asignada al trabajador es un elemento esencial del contrato de trabajo. Define la posición funcional de aquél en la organización empresaria y el tipo de tareas que debe cumplir y se encuentra fuera del ámbito de disposición del empleador diseñado por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Sólo consensualmente puede ser modificada. Por ello la alteración dispuesta por la empleadora adjudicándole la realización de tareas administrativas a quien se desempeñaba como *"técnica radióloga"* debe considerarse violatoria de los límites del *"ius variandi"*.

"BAINOTTI, CECILIA C/OBRA SOCIAL CONDUCTORES DE TRANSPORTE COLECTIVO DE PASAJEROS S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia N° 70.669, 17/06/97

2.REMUNERACIONES

N° 11[1]:

2.1.REBAJA

No puede admitirse que si el actor no dispuso en su momento la disolución del vínculo, y cobró su salario reducido por el lapso de dos años, se encuentra inhabilitado para reclamar las diferencias salariales a las que considera con derecho en los términos del artículo 260 Ley de Contrato de Trabajo. Ello es así, pues si bien de las constancias de la causa surge que la empresa experimentó una merma de las utilidades, lo cierto es que la demandada no acreditó haber concertado un acuerdo salarial con el actor, y por ende, no podía alterar unilateralmente la contraprestación –salario-, máxime cuando las restantes modalidades del contrato de trabajo se encontraban inalteradas.

"RODRÍGUEZ, CARLOS C/DEVILLE S.R.L. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala III, Sentencia N° 74.306 del 30/06/97

2.2.PRUEBA DE PAGO

N° 12[2]:

Si bien es cierto que conforme lo dispone el artículo 138 de la Ley de Contrato de trabajo, el recibo firmado por el trabajador es el único medio idóneo para instrumentar los pagos realizados a éste, también lo es que, de acuerdo al artículo 142 de la misma normativa, los

---

[2] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página 41 de esta revista.*
[1] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página 43 de esta revista.*
[2] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página 44 de esta revista.*

jueces se hallan facultados para apreciar la eficacia probatoria de aquellos recibos que contengan menciones que no guardan debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria. Esto permite al juzgador privar de eficacia cancelatoria al recibo sólo cuando su examen, correlación con otros elementos, crea dudas acerca de la realidad del pago o traduzca una maniobra fraudulenta en perjuicio del trabajador. (Del voto de la Dra. Porta, en mayoría).

"ROLANDO, MIGUEL C/GNC AGRONOMÍA S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala III, Sentencia N° 74.238 del 25/06/97