RESEÑA DE JURISPRUDENCIA

JUDICIAL

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

ÍNDICE DE SUMARIOS

CONTRATO DE TRABAJO
Certificado de trabajo: N° 1 21
Cesión y cambio de firma: N° 2 22
Relación laboral: N° 3 y 4 22
Ejecución en país extranjero: N° 5 23
Conjunto económico: N° 6 23
Eventual: N° 7 y 8 23
Solidaridad. Actividad normal: N° 9, 10, 11 y 12 24
Despido. Trabajador en condiciones de jubilarse: N° 13 26
Despido. Comunicación: N° 14 y 15 26
Sanción disciplinaria: N° 16 27

ABREVIATURAS

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

1. CONTRATO DE TRABAJO

1.1. CERTIFICADO DE TRABAJO

N° 1:

La entrega de los certificados es una obligación de hacer cuyo cumplimiento puede asegurarse mediante las astreintes, pero éstas no se devengan en forma automática como los intereses (artículos 509 y cc. Del Código Civil) ni son imposición obligatoria para el juez, quien podría dispensarlas, según las circunstancias del caso. Por ello, no tiene sentido imponerlas respectivamente.

"ELIZONDO, RICARDO C/ARCUCCHI, OSCAR Y OTROS S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala V, Sentencia N° 56.516, 30/06/97

1.2. CESIÓN Y CAMBIO DE FIRMA

N° 2[2]:

Aunque el trabajador haya desempeñado las mismas tareas en ambas empresas, continuadoras por un proceso de licitación, ello no implica que hubiera producido la transferencia entre ellas, toda vez que para que esa situación se de, es necesario un acuerdo entre las partes (cedente y cesionario) y no el mero hecho de que el nuevo empleador aparezca

[1] *Con la colaboración de las Dras. Patricia S. Laks y Mónica B. Núñez.*
[2] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página de esta revista 29.*

cumpliendo la misma tarea que el anterior. (Del voto de la Dra. Porta, en mayoría).

Toda vez que el actor continuó presentando tareas y en igualdad de condiciones para la nueva empresa, que se hizo cargo a través de una licitación, no existen motivos para entender que ésta no prolongó los contratos celebrados por la primera, y que, en consecuencia actuó como continuadora. (Del voto del Dr. Eiras, en minoría).

"HERRERA, RAUL C/SANECAR S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala III, Sentencia N° 74.345, 30/06/97

1.3.RELACIÓN LABORAL

N° 3:

No debe presumirse que media relación laboral sino un contrato de alquiler y de locación de obra, cuando la actora reconoce como propios los elementos e instrumental con que trabaja, y arregla el precio. Asimismo, la actividad de la actora como manicura, pedicura y depiladora no es esencial o no necesariamente se presta en una peluquería.

"GONZALEZ, VISCTORIA C/CARTASSO, RUBEN S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia N° 70.734, 27/06/97

N° 4:

Una institución deportiva es una empresa, en los términos del artículo 5° de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que la prestación personal de servicios vinculados con el objeto de la explotación genera la presunción de un contrato de trabajo (artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo), salvo prueba en contrario. (En el caso, la demandada intentó una asimilación de la condición de aficionados amateurs del equipo y la de quien desempeñaba como entrenador).

"FERREIRA, CARLOS RUBÉN C/ASOCIACIÓN ATLÉTICA ARGENTINOS JUNIORS S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala VI, Sentencia N° 46.947, 20/06/97

1.4.EJECUCIÓN EN PAÍS EXTRANJERO

N° 5:

Según lo establece el artículo 3° de la Ley de Contrato de Trabajo la ley aplicable es la que rige en el lugar de ejecución del contrato laboral. En el caso, si el actor era un periodista que enviaba material desde Europa, para una revista que se publicaba en el país, si bien la tarea la realizaba fuera de Argentina, el material que enviaba era consumido en nuestro país, y por lo tanto el derecho aplicable es el argentino.

"PALMETTI, NESTOR C/EDITORIAL ABRIL S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala III, Sentencia N° 74.249, 25/06/97

1.5.CONJUNTO ECONÓMICO

N° 6[1]:

A los efectos de la categorización de un conjunto económico no basta el reconocimiento de órganos con desempeño en los entes que se denuncian como integrantes del mismo, o el otorgamiento conjunto de poderes en tales caracteres, o la realización temporaria de cometidos propios de un dependiente de una persona jurídica en las otras, sino que se trata de una concepción más compleja, que hace referencia a una concepción económica unitaria que trasunta la materialización de un control definitivo e integral de una entidad sobre la o las otras.

"SALVO, JOSÉ C/DISTRIBUIDORA ADOLCO S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala VIII, Sentencia N° 25.168, 27/06/97

1.6.EVENTUAL

N° 7:

A los fines de acreditar la existencia de un contrato de trabajo eventual, la demandada (un estudio jurídico) debió probar cuál era su giro normal a la época de la contratación de la accionante, qué cantidad de clientes habrían ingresado de manera repentina o imprevista o en qué magnitud tal incorporación habría efectuado el normal, lógico y habitual funcionamiento del mismo, y por sobre todas las cosas, si bien es admisible que en el orden natural y lógico de las relaciones entre clientes y abogados, los ligámenes que unen a los mismos no son eternos, debieron arrimarse los elementos que caracterizaran la relación a un pico de trabajo sin una voluntad de una mínima y razonable continuidad en la relación iniciada.

"ECHAGÜE, NÉLIDA C/ARTHUR LINDEY S.A. Y OTROS S/COBRO DE SALARIOS"
C.N.A.T. Sala IX, Sentencia N° 1.711, 30/06/97

N° 8[1]:

Por Aplicación del artículo 90 de la Ley de Contrato de trabajo, resulta insuficiente la existencia de la documentación firmada por el trabajador y de la cual pueda surgir que sus tareas no serían estables o de carácter permanente ya que la caracterización de la relación laboral como eventual, no depende del conocimiento que el trabajador pueda o no tener de la supuesta transitoriedad de las tareas (mediante la firma de un contrato) sino que las modalidades de dichas tareas, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

"RODRÍGUEZ, JUAN C/REFINERÍA DE MAÍZ S.A. Y OTROS S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala X, Sentencia N° 2.067, 18/07/97

1.7.SOLIDARIDAD

1.7.1.ACTIVIDAD NORMAL

---

[1] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página de esta revista 31.*
[1] *El texto completo de este fallo puede ser consultado en la página de esta revista 33.*

N° 9:

La actividad desarrollada por el trabajador como personal especializado, contratado por Iatel S.A. para realizar tareas de mantenimiento en centrales telefónicas conduce a la conclusión de que las tareas desempeñadas hacen a la actividad normal y específica de Telefónica de Argentina en el marco del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Ello así pues el servicio telefónico no puede presentarse sin el mantenimiento de la central, lo que pasa a constituirse en una actividad propia y necesaria para la prestación del servicio (Del voto del Dr. Fernández Madrid en mayoría).

Siendo la actividad principal de Telefónica de Argentina la prestación del servicio telefónico, resulta evidente que no podría prescindir del mantenimiento de los equipos. Por ello significa, necesariamente, que deba ser responsabilizada solidariamente en el marco del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, por las deudas de la codemandada Iatel S.A., dedicada al ramo entes mencionado. Ello así pues para el empresario principal resulte responsabilizado solidariamente por las obligaciones laborales de un cesionario, contratista o subcontratista, debe existir una unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa (artículo 6° de la Ley de Contrato de Trabajo). (Del voto del Dr. Morando, en minoría)

"DARWIN, MARIO OSCAR C/IATEL S.A. Y OTRO S/DESPIDO"
C.N.A.T., Sala VI, Sentencia N° 47.031, 30/06/97

N° 10:

Hay una evidente inescindibilidad entre la actividad explotada por la demandada (fabricación y venta de neumáticos) y la imperiosa necesidad de contar en todo momento con un adecuado mantenimiento de las máquinas que le permiten alcanzar aquellos fines (trabajo realizado por el actor), actividad ésta última esencial e integrada al normal desarrollo de su giro comercial, de manera que sin la efectiva realización de ésta última, no sería posible el desarrollo de la primera. Por ello, ambas empresas son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en base a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

"ORELLANA GREGORIO C/INGENIERÍA YOUNG S.R.L. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala IX , Sentencia N° 1.489, 11/06/97

N° 11:

La empresa contratada por la principal para realizar tareas específicas de barrido, recolección y traslado de residuos a los centros de recolección y que comprendía a todas las áreas del establecimiento (oficinas, edificios administrativos y sanitarios, servicio médico, calles perimetrales, etc) prestando a la demandada un servicio de limpieza industrial, resulta no sólo una actividad normal sino además específica propia del establecimiento demandado)en este caso Sevel Argentina S.A.) por cuanto es indispensable para el cumplimiento de los fines empresarios en los términos del artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

"SUAREZ, JUAN C/ASEO S.A. Y OTRO S/ACCIDENTE"
C.N.A.T. Sala X, Sentencia N° 1.836, 27/06/97

N° 12:

Las tareas de limpieza son accesorias y conceptualmente escindibles de la actividad de fabricación de margarinas, emulsiones y levaduras para alimentos, desarrolladas por la demandada. Así, no corresponde aplicar la solidaridad consagrada en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo para la actividad secundaria, aunque haga a la actividad permanente y habitual del establecimiento.

"RABONI, CARLOS C/LESONYE S.R.L. Y OTROS S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia N° 70.676, 20/06/97

1.8.DESPIDO

1.8.1.TRABAJADOR EN CONDICIONES DE JUBILARSE

N° 13:

La rescisión unilateral del contrato condicionada a la obtención del beneficio jubilatorio impide partir de la hipótesis de la aceptada retractación por la mera continuación de las prestaciones que constituyen el objeto de la relación laboral. Si el propio trabajador reconoce haber renunciado para obtener el beneficio de la jubilación ordinaria, resulta ajustada la conducta del empleador que aguarda el cumplimiento de la condición a la que el propio trabajador había sometido el acto rescisorio para considerar extinguido el vínculo. La referencia al haber máximo no tiene cavidad, toda vez que el caso no encuadra en las disposiciones del artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo pues no fue el empleador quien intimó al dependiente que estaba en condiciones de jubilarse.

"RAMÍREZ, RAÚL C/BERGER Y GUBSER S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala IV, Sentencia N° 79.156, 18/06/97

1.8.2.COMUNICACIÓN

N° 14:

El requisito de la comunicación por escrito exigido por el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo para efectivizar la denuncia del contrato de trabajo sólo es aplicable a los despidos fundados en justa causa en tanto que, cuando el distracto carece de acusa que lo justifique, la medida tiene validez aún cuando sea comunicada verbalmente. En efecto, en el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el despido por justa causa debe hacerse por escrito, pero no se refiere al despido injustificado.

El fundamento de la norma es la protección del derecho de defensa de la contraparte.

Cuando el distracto no tiene causa justificable, la aplicación del artículo 243 citado no tiene objeto y por ende, la medida es válida aún cuando la comunicación sea verbal (Confr. Sentencia 61.110 del 28/02/91 *"Guerrina, Luis C/Banco del Buen Ayre S.A. S/Despido")*.

"GARCÍA MENDEZ, KARINA C/FRATAY S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala III, Sentencia Nº 74.356, 30/06/97

Nº 15:

Si la empresa demandada despidió al personal por dejar de prestar servicios en el país, la actora no puede pretende que se violó lo dispuesto en el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo pues si bien es cierto que en la notificación es necesario hacer constar los motivos en que se funda la ruptura, puede obviarse tal requisito si existe en el trabajador un conocimiento de las razones motivantes de su cese, en el aso, hay constancias de la comunicación que realizara la empleadora a todos sus dependientes de su resolución de irse del país.

"BATISTA, MARÍA C/COMERCIAL
UNIÓN COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala I, Sentencia Nº 70.819, 08/07/97

1.9.SANCIÓN DISCPLINARIA

Nº 16:

La sanción disciplinaria tiene un efecto ejemplarizador sobre los demás empleados que se enteran de ella. Aplicada en sus justos límites y teniendo en cuanta el principio rector consagrado en el artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, no impide la prosecución del vínculo. Es más, no resulta admisible que el personal de alguna jerarquía no pueda ser sancionado con otra medida que el despido so pretexto de que a posteriori sus subordinados no acatarán su *"autoridad".* Por el contrario, la acatarían con más razón advirtiendo que si la principal sanciona al personal jerarquizado, lo hará también con el *"no jerarquizado".*

"SANDRO, MYRIAN C/FECOVITA COOP. LTDA. S/DESPIDO"
C.N.A.T. Sala IV, Sentencia Nº 79.152, 17/06/97