

## **Autos: "Llancabure Jose Humberto y Otros c/ Sodexho Argentina SA y Otra s/ Diferencias de Salarios"**

**Voces: DIFERENCIAS SALARIALES EXPLOTACION PETROLERA - TRABAJO POR EQUIPOS DISTRIBUCION DE HORAS DE TRABAJO - JORNADA LABORAL EXTENSION JORNADA CONVENIDA - HORAS EXTRAORDINARIAS TAREAS EN HORAS DE DESCANSO ART. 12 LCT DESCANSO MINIMO SERVICIO GASTRONOMICO SOLIDARIDAD DOCTRINA DEL NOMINAL TIME TIEMPO DE TRASLADO** Analisis de la figura de trabajo por equipos, jornada laboral especial, topes exceso de la jornada convenida, horas extraordinarias, descanso mnimo, empresa prestadora del servicio gastronsmico, incorporacisn a las condiciones laborales por las particularidades de la explotacisn principal, solidaridad, analisis de la doctrina del nominal time, implicancias.

### **Sumarios:**

- 1.- Bajo el sistema de trabajo por equipos que es invocado por la propia apelante, se acepta que la duracisn de la jornada laboral se extienda mas alla de las 8 horas por dma o de las 48 semanales, debiendo distribuirse la jornada sobre un permodo de tres semanas consecutivas, con un total de 144 horas en 18 dmas laborables, en forma tal que el tirmino medio de las horas de trabajo, dentro del ciclo, no exceda de 8 horas por dma o 48 semanales, sin que en ningzn caso el trabajo semanal exceda de 56 horas (art. 2 del Dec. 16.115/33, reglamentario de la ley 11.544). Es decir que los trabajadores que reclaman en autos, sslo tendrman derecho al cobro de horas extras si en el ciclo de tres semanas, superan el tope de 144 horas o prestan servicio mas alla de las 56 horas semanales.
- 2.- En autos, atento el sistema de trabajo por equipos implementado, los accionantes cumplman tareas durante 14 dmas corridos para luego gozar de 7 dmas francos. Durante esos catorce dmas era normal la jornada de 12 horas. De allm se extrae que los actores trabajaron mas alla de la jornada convenida; y ademas se registrs un exceso de 36 horas semanales y/o 108 horas trisemanales que conformaban el mes de trabajo, o sea 108 horas mensuales en exceso. Ello asm, pues la jornada laboral del personal de la demandada se extendma mas alla de la convenida por la patronal que ascendma a 12 horas diarias, en tanto los dependientes eran requeridos en su horario de descanso para realizar tareas diversas.
- 3.- En el tema de jornada de trabajo se hallan en juego aspectos higiinicos y relativos al descanso mnimo que debe respetarse y que hacen no sslo a elementos esenciales del contrato sino a la proteccisn de la salud fmsica y mental, de modo que no cabe presumir renunciias en tal sentido sin perjuicio de lo que dispone el art. 12 LCT.
- 4.- La adopcisn del sistema de trabajo por equipos persigue distribuir las horas de trabajo de una manera diferente a la normal, habitual y geniricamente contemplada por la ley (8 horas diarias y 48 semanales), pero no avala de ninguna manera el aumento de la extensisn maxima de la jornada de trabajo considerada en permodos prolongados y mas alla de la distribucisn maxima autorizada.
- 5.- La extensisn de la responsabilidad solidaria sslo se configura en aquellos casos en los que una empresa subcontrate o contrate servicios que hagan a la actividad normal y especmfica que realmente realiza, completandola o complementandola. Por ello, si en el caso a los fines de mejorar condiciones de trabajo y obtener un mayor rendimiento de sus propios empleados, la empresa le proporcioms un servicio de hotelerma y gastronomma, la prestacisn de estos servicios que aparecen "prima facie" como accesorios pero se prestaron en el lugar mismo de ejecucisn de las tareas, a su vez se hallan integrados permanentemente al quehacer de la empresa principal.
- 6.- Si bien el aspecto gastronsmico y hotelero no aparenta ser en principio una actividad principal de la empresa petrolera codemandada, resulta indudable que no sslo contribuye al mejor

desenvolvimiento y consecucisn de sus fines, constituyindose en "normal y habitual" con obligacisn contractual de prestarla sino que, las prestaciones asm cumplidas resultaban inescindibles dentro de las particularidades de la explotacisn. Se advierte para ello que la principal desarrolla su actividad en asentamientos petroleros y no en centros poblados, que por ello ha incorporado la prestacisn del servicio de gastronomma y hospedaje a las condiciones laborales de la empresa, aunque luego haya decidido que se cumpla a travis una empresa especializada.

7.- La CSJN entendis que la legislacisn nacional ha receptado la doctrina del "nominal time" o tiempo a disposicisn del patrono y segzn esa doctrina, se comprenden en la jornada azn los permodos de inactividad y las interrupciones de la jornada continua, sujeto a la condicisn de que esas interrupciones sean consecuencia de la prestacisn contratada, con exclusisn de los lapsos que se produzcan por decisisn unilateral del dependiente o en tanto iste pueda disponer de su actividad en beneficio propio, segzn los arts. 197 y 103 de la LCT. En consecuencia, estan excluidos los lapsos que demanda el traslado desde su domicilio hasta el lugar donde presta servicios el trabajador, pues el objeto del contrato consiste en la realizacisn de actos, ejecucisn de obras o prestacisn de servicios a favor de la otra parte (art. 21 L.C.T.) y sslo por excepcisn se computa como tal el tiempo de inactividad.

### **VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 1 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 1-23/04SL).

**Autos:** "Barrios Mario Luis c/ De Simone Jose y Otro s/ Despido

**Voces:** *DESPIDO FLETERO PRESUNCION ART. 23 LCT AUSENCIA DE RELACION DE SUBORDINACION JURIDICA Y ECONOMICA CONTRATO COMERCIAL DE TRANSPORTE* Analisis de las caractermsticas de la relacisn contractual que indican la existencia de un contrato comercial de transporte y excluye la existencia de contrato de trabajo.

### **Sumarios:**

1.- La propiedad del camisn, el pago de los gastos de mantenimiento por parte de su propietario, su inscripcisn como contribuyente del Impuesto a los Ingresos brutos, inscripcisn en la DGI como contribuyente del Impuesto a las ganancias y afiliacisn como trabajador autsnomo, no constituyen aisladamente pautas determinantes de la relacisn jurmdica, sin embargo su concurrencia como en el caso, sumado a otros aspectos de la relacisn, pueden validamente llevar a la conclusisn de que entre las partes, ha mediado un contrato comercial y no un vinculo dependiente.

2.- La demandada no ejerema un control en el cumplimiento por parte de los fleteros del recorrido que con cada carga debman efectuar, sino que simplemente se verificaba la entrega de la carga mediante la presentacisn de los remitos firmados por los clientes; ello no implica subordinacisn jurmdica sino comprobacisn de la ejecucisn del contrato de transporte.

3.- La entrega de un listado a cada conductor de las srdenes de carga y la empresa destinataria de la misma, no es demostrativo por si solo de la existencia de una relacisn subordinada, en tanto conocer el destino de la mercaderma es un elemento necesario para dar cumplimiento al flete, maxime cuando en el caso no se invoca el haber realizado las cobranzas de los productos entregados ni se refiere haber levantado pedidos para la demandada.

4.- La tarifa de flete se abonaba para todos los fleteros segzn la cantidad de supermercados que distribuman, dicha circunstancia en modo alguno implicaba el pago de un salario fijo como

pretende el actor, en tanto el valor final estaba relacionado con la cantidad de fletes realizados, los que no se abonaban de acuerdo a una suma fija, ello evidencia un alea que excluye la noción de subordinación económica.

5.- Las sumas que se abonaban en concepto de flete no se correspondían con pagos semanales sino que se abonaban mediante cheques a 90 o 120 días, esta sistemática se aparta de los períodos de pago que regula el art. 129 de la LCT, resultando ello demostrativo de una solvencia económica por parte del actor que excluye el carácter alimentario de la remuneración que caracteriza la relación subordinada. Asimismo, la concepción del fletero como trabajador y no como empresario, supone su quehacer personal infungible, extremo que no se verifica en autos, lo que también excluye la existencia de un contrato de trabajo.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 1 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 1-23/04SL).

**Autos: "Galbusera Amalia Zulma c/ Siembra Seguros de Vida S.A."**

**Voces: DESPIDO GRUPO DE EMPRESAS EMPLEADORAS CAPACIDAD DE CONTRATAR - GRUPO ECONOMICO ART. 31 LCT FRAUDE LABORAL INVOCACION CONTRATO A TIEMPO PARCIAL ART. 92 TER LCT REQUISITOS - PRUEBA** Despido, grupo de empresas empleadoras, ausencia de capacidad para contratar del grupo como tal, responsabilidad de cada integrante, condiciones de aplicabilidad art. 31 LCT, contrato a tiempo parcial, requisitos para calificar la jornada como reducida.

**Sumarios:**

- 1.- Es la propia demandada como integrante del "grupo Siembra" ha diseñado la estructura instrumental en la que se funda la condena. Asimismo, no habiendo negado la contratación de la actora, su inscripción, pago del salario documentado en recibos y prestación de tareas, no puede luego desconocer la titularidad de la relación y pretender ser responsable exclusivamente de las obligaciones derivadas del vínculo contractual reconocido, escudándose en que la circunstancia de integrar el "grupo", no la responsabiliza respecto de las obligaciones derivadas de la colocación por la actora de los productos de las otras empresas que lo conforman, cuando este último no podría asumir la titularidad de la relación en tanto no es sujeto de derecho con capacidad para contratar.
- 2.- La demandada ha aceptado la condición de empleadora de la actora, por lo que resulta responsable de todas las obligaciones derivadas de la relación, no enervando tal conclusión el hecho que la accionante hubiera desarrollado tareas para las otras empresas del grupo, en la medida en que ello fuera consentido por el recurrente valiéndose de medios técnicos jurídicos, invocando el concepto de grupo económico cuando conforme se extrae del art. 31 de la LCT, el único supuesto en que procede responsabilizar a todos sus integrantes es cuando se invoca fraude, figura que no puede impetrar quien ha coadyuvado a su concreción.
- 3.- La actora no solo promocionaba seguros de vida durante 8 horas al mes, sino que desarrollaba tal actividad de lunes a viernes, circunstancia que excluye la contratación "part time" o a tiempo parcial en los términos del art. 92 ter de la LCT sostenida por el quejoso, ya que no obstante el contrato formal que firmaran las partes, lo cierto es que la actora no ha prestado servicios durante

el número de horas y días al mes a que alude dicho acuerdo de modo de poder calificar su labor como de jornada reducida, por lo que cabe asimilarlo a una ficción legal, instrumentándose tanto vínculos contractuales como servicios y o productos ofrecieran las integrantes del "grupo Siembra". Por lo que no probada la modalidad de excepción de referencia, se admite la demanda tomando como base el salario mínimo convencional para la jornada normal de la categoría en que revistara la actora.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 1 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 1-23/04SL).

**Autos: "Frankrajch Mirta Alicia c/ Roleplay S.A. y Otro s/ Despido"**

**Voces: DESPIDO ABSOLUCION DE POSICIONES - REBELDIA ART. 86 LO ALCANCES RELATO Y FUNDAMENTO DE LOS HECHOS INVOCADOS SOLIDARIDAD ACREDITACION** *Incidencia de la inasistencia del codemandado a la audiencia de absolución de posiciones frente a la pretendida solidaridad invocada por el trabajador, necesidad de acreditar la responsabilidad solidaria por otros medios de prueba.*

**Sumarios:**

- 1.- El art. 86 de la L.O. prescribe que el que deba absolver posiciones será citado bajo apercibimiento de que si dejare de comparecer sin justa causa, será tenido por confeso sobre los hechos expuestos en la demanda o contestación salvo prueba en contrario. Ahora bien, la confesión no constituye una prueba de carácter absoluto, por lo que debe ser apreciada en función de todos los elementos de juicio obrantes en la causa. La presunción del citado art. 86 no debe ser tomada como una suerte de carta blanca para viabilizar la demanda sin previo análisis de las cuestiones técnicas, jurídicas y la correcta aplicación del derecho.
- 2.- La situación de contumacia de la codemandada no alcanza a los hechos que carecen de un relato mínimo suficiente para fundamentar la pretensión, pesando en cabeza de quien los invoca la carga de acreditar el carácter de responsable solidaria de aquella en cuanto a que subcontrata los servicios de la empleadora, así como también la existencia de vinculación comercial entre ambas empresas, siendo requisito fundamental para su progreso que el actor efectúe en su demanda un relato circunstanciado de los hechos que hacen al sustento del reclamo, resultando insuficiente manifestar en forma globalizada solamente que hubo una supuesta subcontratación. A ello se agrega que el perito contador informe que no surge de la documental analizada la existencia de contrato ni de relación comercial alguna entre ambas demandadas, por lo que en lo que atañe a la situación procesal de la codemandada, corresponde desestimar la trascendencia de su rebeldía sobre la dilucidación del litigio.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 1 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 1-23/04SL).

**Autos: "Painceira Jorge Antonio c/ Coto C.I.C.S.A. s/ Despido"**

**Voces: DESPIDO JUSTA CAUSA ENTIDAD PRUEBA SUPERMERCADO**

**PANIFICACION ALTERACION DE LA CALIDAD DE LA MERCADERIA - CONTROL DE CALIDAD ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS** *Despido con justa causa, responsable de produccisn de mercaderma no respeta los procedimientos de elaboracisn, alteracisn de la calidad de la mercaderma, antecedentes disciplinarios similares, incidencia, efectos.*

**Sumarios:**

1.- La demandada acredita en forma eficaz el hecho constitutivo y grave que invocara en el caso concreto para justificar la ruptura del vnculo habido entre las partes, ya que mediante distintos medios probatorios demuestra que la actitud asumida por el trabajador no era la que correspondma a un buen empleado, que el particips en el hecho desencadenante que fundamentara la voluntad rescisoria de la demandada, y que tal actitud era reiterativa de otras conductas similares sostenidas por el trabajador, por lo que el despido dispuesto deviene procedente.

2.- Constituye causal suficiente para denunciar el contrato, el hecho de que la demandada al realizar un control de mercaderma cuando se disponma a colocarla en las gsdolas de venta, detecta anomalmas consistentes en que diversos productos no tenman la consistencia adecuada y no se habma respetado el procedimiento de fermentacisn, resultando una severa alteracisn en la calidad. Esto ocasiona la pirdida de la venta de estos productos, su falta de exhibicisn en las gsdolas y la nueva elaboracisn de los mismos, con el consiguiente gasto adicional de materia prima e insumos. El responsable de la produccisn de esa mercaderma era el actor y esta conducta de su parte no fue la primera, pues era reiteracisn de otras actuaciones similares que justificaran sanciones aplicadas con anterioridad.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 2 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 2-23/04SL).

**Autos: "Fernandez Martha Susana P/S y en Rep. de sus hijos menores N., L. y A. C. c/ Romano Miguel s/ Indemnizacisn por fallecimiento"**

**Voces: INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO CONTRATO DE TRABAJO PRESUNCION ART. 23 LCT SUBORDINACION JURIDICA Y ECONOMICA - EXCEPCIONES RELACION COMERCIAL** *Explotacisn de un bar dentro de una peluquerma, pretensisn de indemnizacisn por fallecimiento con invocacisn normas de la LCT, excepciones del art. 23 LCT, ausencia de subordinacisn, relacisn comercial, efectos.*

**Sumarios:**

1.- Frente al pretendido cobro de indemnizacisn por fallecimiento de la actora con invocacisn de las normas de la LCT, debe sealarse que, si bien la presuncisn acerca de la prestacisn de los servicios instituida en el art. 23 de la LCT tiende a resguardar jurmdicamente la situacisn del trabajador contratado informalmente, ello no puede conducir a presumir la subordinacisn como tal en cualquier situacisn, ya que en orden a ello juegan factores de actitud y condiciones personales de los protagonistas que permitan perfilar una efectiva dependencia que, a su vez, supone por parte del dador principal el efectivo ejercicio del poder de direccisn y disciplinario.

2.- Surge de la prueba rendida, que el causante se manejaba con libertad y decidma por su propia cuenta las comidas que ofrecma en su servicio de bar y las compras a realizar, que no recibma rdenes o instrucciones, que no recibma sueldo alguno sino que sus ganancias se obtenman de las

cobranzas que el mismo realizaba por el consumo de las clientes, y que compraba la mercadería con su propio dinero; todos ellos son elementos que impiden considerar la existencia de una subordinación jurídica y económica.

3.- La inscripción del causante frente al impuesto a las ganancias, autónomos y monotributo es indicio del régimen y condiciones de comerciante independiente por las que desarrollaba su actividad. Por otra parte, si bien la ley no le acuerda relevancia jurídica al silencio guardado por el trabajador frente a defectos formales e incumplimientos ocurridos en el transcurso de la relación de trabajo, el hecho de que el causante jamás haya cuestionado el vínculo sostenido con el demandado ni menos aún invocado una relación de dependencia encubierta, en los aproximadamente 12 años que abarca la prestación, es también un indicio acerca de que no fue esta la forma de vincularse entre ambos. Por ello, la relación es susceptible de ser encuadrada como un supuesto excepcional previsto en el mismo art. 23 de la LCT.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 2 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 2-23/04SL).

**Autos: "Calvo Nestor Omar c/ Job Servicios Integrales S.A. y Otro s/ Despido"**

**Voces: DESPIDO CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO EXCEPCIONES - CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO REQUISITOS FORMALES Y SUSTANCIALES SOLIDARIDAD ART. 30 LCT** *Suscripción de contrato a plazo fijo, omisión de expresar las causas que motivaron la contratación de excepción, efectos, solidaridad de las demandadas, unidad técnica.*

**Sumarios:**

1.- El contrato de trabajo por principio general consagrado en el art. 90 LCT, se entiende celebrado por tiempo indeterminado. Ello, al menos que se cumpla con el requisito formal de fijar el término en forma expresa, y con el requisito sustancial y objetivo consistente en que la celebración del contrato a plazo fijo se encuentre justificada por las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate. Es decir que no basta con la mera voluntad o subjetividad de las partes de celebrar un contrato a plazo fijo, sino que deben ser las modalidades objetivas de las tareas de la actividad razonablemente apreciadas, las que justifiquen la celebración de aquil.

2.- En el contrato suscripto por el trabajador se omitió toda mención relacionada con las causas que motivaron la modalidad contractual a plazo fijo, resultando dogmáticas ante la ausencia absoluta de prueba al respecto, las alegaciones efectuadas en orden a que la contratación del actor si llevas a cabo en el marco de las relaciones contractuales mantenidas con la restante coaccionada relacionadas con la promoción y reposición de productos comercializados por Energizer en las góndolas de distintos supermercados, debiendo ponderarse asimismo que, tampoco se ha alegado claramente la existencia de una modalidad laboral especial o circunstancias particulares de la actividad que justifiquen adoptar la metodología contractual de carácter excepcional elegida. De ello debe concluirse que el vínculo laboral que uniera a las partes lo fue por tiempo indeterminado.

3.- La codemandada principal reconoció expresamente que el vínculo comercial que la unió con Energizer era precisamente destinado a atender a sus necesidades de reposición de sus productos en los supermercados y tan ligada estaba la actividad del actor con la principal desarrollada por Energizer, que la crisis económica y merma en las ventas que ésta alega, tuvieron directa injerencia en el contrato de trabajo del actor, razón por la que no puede sino

concluirse que las tareas de reposición exclusiva de productos de una de las empresas contratantes, constituyen una actividad que debe considerarse integrante de la "unidad técnica" de la empresa, ya que no es concebible el funcionamiento de la misma sin la posibilidad de exhibir sus productos en grandes centros de venta como son los supermercados, con el claro objetivo de comercializar los mismos, lo que no es otra cosa que la actividad esencial de una empresa comercial. Por ello, corresponde la aplicación de lo dispuesto en el art. 30 de la LCT, debiendo extenderse la condena en forma solidaria a la codemandada.

### **VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 2 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 2-23/04SL).

### **Autos: "Boulan Adrian Eduardo c/ Apartime S.A. Ex Apartur s/ Despido"**

**Voces: DESPIDO ART. 247 LCT FUERZA MAYOR - FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO PRUEBA CRISIS GENERAL DEL PAIS INCIDENCIA** *Despido por falta o disminución de trabajo, prueba a cargo de la empresa que la alega, amenidad del hecho que la motiva, incidencia de una crisis general del pams, riesgo empresario.*

#### **Sumarios:**

- 1.- La falta o disminución de trabajo no puede considerarse acreditada por la simple invocación de la existencia de una crisis general del pams, circunstancia esta que por sí sola no resulta suficiente para eximir de responsabilidad al empleador en el pago de las indemnizaciones laborales, toda vez que aun cuando la misma pueda influir seriamente derivando en escasez de trabajo y hasta causar el cierre de un establecimiento, es carga ineludible del empleador la de acreditar que agots los recaudos para evitar una situación límite de esta naturaleza.
- 2.- La extinción de la relación laboral en base a fuerza mayor o falta de trabajo es una excepción al principio general según el cual el trabajador resulta ajeno a la conducción económica de la empresa, y ello exige que la valoración de las circunstancias configurativas de tales supuestos sea restrictiva, exigiéndose prueba fehaciente y convictiva tanto en relación a la falta de trabajo como en lo referente a la ajenidad del hecho que la motiva y en lo que respecta al manejo prudente y diligente de la empresa para evitar una situación límite de esa naturaleza.
- 3.- Ningún elemento de prueba idóneo ha mencionado la quejosa a lo largo de su memorial, que permita tener por acreditadas las medidas paliativas que pudo haber tomado en el seno de su empresa a lo largo del período de crisis al que hace referencia con el objeto de prevenir o subsanar las dificultades de índole comercial que adujo, y que demuestren un obrar diligente de su parte tendiente a mantener la fuente de trabajo, ni resulta suficiente como para determinar si la disminución de trabajo que afrontara la empresa no le fuera imputable. En virtud de ello, el despido dispuesto no puede ser encuadrado dentro de las previsiones del artículo 247 de la LCT, por tratarse de una situación que puede obedecer a diversas causas, de las cuales no cabe descartar la errónea conducción económica de la empresa.

### **VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 3 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 3-23/04SL).

## **Autos:**

**Voces: DESPIDO EMPRESA DE TELEFONIA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS SOLIDARIDAD ART. 30 LCT CESION PARCIAL DEL ESTABLECIMIENTO UNIDAD TECNICA DE EJECUCION** *Despido, analisis de la responsabilidad solidaria de las codemandadas por la modalidad de prestacion de servicios del trabajador y la unidad de ejecucion de los establecimientos.*

### **Sumarios:**

1.- En la causa se encuentran cumplidas las previsiones del art. 30 LCT para propiciar la condena solidaria de la recurrente, no solo por la modalidad de la prestacion de las labores del accionante, consistente en la venta de telefonos mvil y lineas telefonicas pertenecientes a la apelante, sino que tambien se ha determinado que la recurrente para cumplir con su objeto social necesitaba del suministro de los correspondientes telefonos inalambricos y proporcionaba los mismos al agente de comercializacion, e imponia que los clientes que comprasen esos aparatos habilitaran la linea telefonica ante la codemandada. Sin duda ello importa la cesion parcial del establecimiento a favor del agente de comercializacion, ya que resultaba imposible a la quejosa brindar el servicio sino vendiera el aparato y, la mecanica que imponia para su venta hacina que necesariamente se recurriera a ella para la adquisicion de esos equipos, lo cual demuestra a las claras la existencia de la "unidad tecnica de ejecucion" que menciona el art. 60 de la LCT.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 3 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 3-23/04SL).

## **Autos: "Tessandori Norberto Patricio c/ Banque Indosuez y otras s/ Despido"**

**Voces: DESPIDO JUSTA CAUSA FALTA DE PRUEBA ILEGITIMIDAD DE LA RUPTURA INDEMNIZACION DAÑO MORAL** *Despido con invocacion de justa causa que resulta injustificada, improcedencia del incremento de la indemnizacion por despido sin causa adicionando resarcimiento por dano moral.*

### **Sumarios:**

1.- No resulta atendible el planteo de la recurrente relativo a que deberia incrementarse la condena en razon de adicionar un resarcimiento por dano moral, pues la indemnizacion por dano moral cabe en supuestos excepcionales cuando la actitud del empleador en el curso de la relacion y en la disolucion del vinculo laboral va mas alla de los limites del ambito contractual, para configurar conductas de tipo delictual o cuasi delictual, es decir que el resarcimiento por este concepto solo procede en aquellos casos en que el empleador ha incurrido en comportamientos que, con independencia de todo vinculo contractual entre las partes, constituye un ilcito civil.

2.- No se aprecia que las imputaciones formuladas al trabajador al despedirlo vinculadas a haber faltado a la obligacion de controlar hechos que en definitiva no estaban efectivamente bajo su responsabilidad, constituyan un grave menoscabo en sus sentimientos o buen nombre, ya que la decision del distracto no estuvo acompasada de una conducta adicional ilicita que, a su vez, resulte civilmente resarcible. Si bien puede inferirse que la conducta reprochada al trabajador



habría tramado como consecuencia un serio perjuicio económico, lo cierto es que no se le acusa de haber participado o intervenido en delito alguno, ni tampoco hay pruebas de que las imputaciones tuvieran carácter lesivo de forma tal que le causase daños en lo patrimonial o extrapatrimonial; simplemente, las causales invocadas al dársele fueron injustificadas, circunstancia que torna ilegítima la decisión de ruptura, pero nada más que ello. Máxime, cuando en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de injuria laboral y -en principio- da derecho sólo a una indemnización tarifada.

**VER FALLO COMPLETO**

**Cita:** Publicado en Pag. 3 Suplemento de Derecho Laboral 23/04 de <http://www.ArgentinaJuridica.com> (AJ 3-23/04SL).