

Jurisprudencia Sumariada

JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCIA SUMARIADA LISTADO DE VOCES

ABANDONO DE TRABAJO ACTIVIDAD NORMAL CERTIFICADOS DE TRABAJO COMPETENCIA

CONCUBINA DEL TRABAJADOR COSTAS DAÑO MORAL DEBER DE SEGURIDAD DESPIDO CON CAUSA

DESPIDO POR MATRIMONIO DISCRIMINACIÓN LABORAL ENFERMEDADES PROFESIONALES

INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR INJURIA LABORAL LEY APLICABLE EN ACCIDENTES DE

TRABAJO MOBBING PÉRDIDA DE CONFIANZA PODER DISCIPLINARIO PRESCRIPCIÓN PRIMACÍA DE

LA REALIDAD PRUEBA TESTIMONIAL RELACIÓN DE CAUSALIDAD RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

RETENCIÓN DE APORTES Y CONTRIBUCIONES SERVICIO DE VIGILANCIA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO

DE TRABAJO VIOLENCIA LABORAL ABANDONO DE TRABAJO Para acreditar que se configure el abandono de trabajo es necesario probar que el ánimo del trabajador sea el de no reintegrarse a sus tareas, ya que no toda ausencia permite inferir la existencia de ese elemento subjetivo. MARTÍNEZ, MIGUEL ÁNGEL c/BATAAN SEGURIDAD SRL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 28/2/2013 Ver texto completo Según lo establece el artículo 244 de la ley de contrato de trabajo, resulta necesario, además de la previa intimación al trabajador, la evidencia del propósito expreso o presunto de este de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna. MARTÍNEZ, MIGUEL ÁNGEL c/BATAAN SEGURIDAD SRL s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 28/2/2013 Ver texto completo ACTIVIDAD NORMAL Por actividad normal no solo debe entenderse aquella que atañe directamente al objeto o fin perseguido por la demandada, sino también aquellas otras que resultan coadyuvantes y necesarias, de manera que, aun cuando fueran secundarias, son imprescindibles e integran normalmente -con carácter principal o auxiliar- la actividad debiendo excluirse solamente las actividades extraordinarias o eventuales. SOPEÑA, CARLOS SALVADOR c/VISET SEGURIDAD INTEGRAL SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 25/2/2013 Ver texto completo CERTIFICADOS DE TRABAJO En lo que respecta a la condena a hacer entrega de las certificaciones previstas en el artículo 80 de la ley de contrato de trabajo, cabe señalar que, por aplicación del artículo 30 de la citada ley, la codemandada resulta solidariamente responsable de todas las obligaciones contraídas con los trabajadores y la seguridad social (Voto en mayoría del Dr. Corach). SOPEÑA, CARLOS SALVADOR c/VISET SEGURIDAD INTEGRAL SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 25/2/2013 Ver texto completo El hecho de que, en sus obligaciones de vigilancia, la entidad bancaria debió contar con determinados datos de los trabajadores (circunstancia eximente de responsabilidad prevista por el art. 30, LCT) no le permite emitir certificados de trabajo, pues únicamente lo puede realizar válidamente el empleador. En esas condiciones, la condena aparece más como un acatamiento formal sin una adecuada correspondencia con la realidad (Voto en minoría del Dr. Brandolino). SOPEÑA, CARLOS SALVADOR c/VISET SEGURIDAD INTEGRAL SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 25/2/2013 Ver texto completo COMPETENCIA La acción fundada en el derecho civil interpuesta por un trabajador accidentado con anterioridad a la vigencia de la ley 26773 no es la acción del artículo 4 de esta norma, sino otra diferente y, por ende, no alcanzada por la competencia asignada para dichas acciones en el artículo 17, inciso 2), del referido cuerpo normativo. D., A. E. c/ASOCIART ART SA s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 25/3/2013 Ver texto completo CONCUBINA DEL TRABAJADOR El artículo 248 de la ley de contrato de trabajo estipula que, en caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto-ley 18037, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecidos, serán beneficiarios de una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de dicha ley, esto es, el 50% de la contemplada para el supuesto de indemnización por despido. Y, a los efectos indicados, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiese convivido públicamente con el trabajador en aparente matrimonio, cuando el causante se hallase separado de hecho o legalmente y esta situación se hubiese extendido durante, por lo menos, los cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento. Esta indemnización se adquiere iure proprio, es decir, no se requiere la demostración del carácter de heredero o la apertura del trámite sucesorio, sino que basta con acreditar el vínculo o las circunstancias de hecho que prevé la norma. ABAD, DIANA LUCÍA JACOBA c/DISETEX SA s/INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 27/3/2013 Ver texto completo COSTAS El principio operativo de la derrota o vencimiento, como base de la condena en costas -que consagra el art. 68, párr. 1, CPCCN- no es absoluto, ya que en el párrafo 2 del mismo artículo se autoriza a los jueces a prescindir de su aplicación cuando encontraren mérito para ello, como ocurre en circunstancias que tornan injusta la aplicación de las costas al caso particular. LÓPEZ, EZEQUIEL DARÍO c/FRÁVEGA SA s/MEDIDA CAUTELAR - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV -

27/12/2012 Ver texto completo **DAÑO MORAL** El concepto de daño moral, admitido por el artículo 1078 del Código Civil, es de carácter indemnizatorio; es una satisfacción compensatoria por el dolor sufrido debiendo estarse a las circunstancias del caso para lograr una suma prudencial, acorde a la víctima y a la cohesión del grupo familiar, y al amparo o desamparo tanto moral como económico en que queda el accionante. **Z., S. E. c/WAL MART ARGENTINA SRL Y OTROS p/ENFERMEDAD ACCIDENTE - C1a TRAB. MENDOZA - 25/3/2013 Ver texto completo**

DEBER DE SEGURIDAD Es condición inexcusable del empleo que este se preste en condiciones dignas y que se garantice el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, tanto en general como en lo que concierne a las propias de cada actividad. Así-, la prevención en la protección de la salud y de la integridad física del trabajador es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana. **ARANCIBIA, LILIANA ELVECIA EN J° 36.842 ARANCIBIA, LILIANA ELVECIA c/ASOCIART ART SA Y OTROS p/ACCIDENTE s/INCIDENTE - CASACIÓN - SUP. CORTE JUST. MENDOZA - SALA I - 10/4/2013 Ver texto completo**

Procede la condena extrasistémica fundada en las normas de derecho común, pues han sido acreditadas la existencia del daño, la antijuridicidad de la conducta del empleador (violación del deber de seguridad), el nexo causal adecuado así- como los factores de atribución. **ARANCIBIA, LILIANA ELVECIA EN J° 36.842 ARANCIBIA, LILIANA ELVECIA c/ASOCIART ART SA Y OTROS p/ACCIDENTE s/INCIDENTE - CASACIÓN - SUP. CORTE JUST. MENDOZA - SALA I - 10/4/2013 Ver texto completo**

DESPIDO CON CAUSA La justificación del receso laboral debe ser probada por quien la invoca y, en este caso, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de su decisión y que esta se ajusta en el caso a lo dispuesto por el artículo 243 de la ley de contrato de trabajo; en su defecto, la resolución contractual resultará injustificada y será motivo de considerar la viabilidad del reclamo económico pretendido (art. 245, LCT). **ESTERLICH, ANTONIO c/INTERPUBLIC SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. TRAB. MENDOZA - 1ª - 4/4/2013 Ver texto completo**

DESPIDO POR MATRIMONIO El cambio de estado civil que implica la contracción de nupcias es uno de los actos sobre los que se sustenta la institución familiar, que a su vez es la base de toda sociedad. En este aspecto, dicha institución debe ser entendida bajo la protección más amplia que se encuentra amparada por diversas normas no solo de orden nacional sino también, en el plano internacional, incorporadas a través del artículo 75, inciso 22), de la Constitución Nacional. **SANTORO, ADRIANA MARCELA c/MET AFJP SA s/INDEM. p/MATRIM. ART. 182 - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 25/3/2013 Ver texto completo**

DISCRIMINACIÓN LABORAL Para determinar si la decisión extintiva adoptada por la empleadora habrí-a configurado una conducta discriminatoria en los términos de la ley 23593, tratándose de un activista o representante sindical de hecho, resulta indispensable alegar en la demanda los actos a tenor de los cuales podrí-a colegirse que, en la práctica, el trabajador ejercí-a en el ámbito laboral cierta representación de los derechos e intereses colectivos de sus compañeros, accionar que también deberí-a revestir el carácter de público y notorio para la empresa, de modo tal que habilitara a inferir la causa oculta del empleador al disponer la cesantí-a de aquel. **LÓPEZ, EZEQUIEL DARÍO c/FRÁVEGA SA s/MEDIDA CAUTELAR - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 27/12/2012 Ver texto completo**

Es necesario que, por lo menos, la actuación del trabajador haya involucrado intereses colectivos o que su labor haya tenido una incidencia de ese carácter puesto que, más allá de que el activismo que declama hubiere sido ejercido por fuera de la estructura orgánica de la asociación sindical, lo cierto es que para vincular al acto que se reputa discriminatorio con el factor sensible que se alega (activismo gremial) es necesario demostrar, al menos, la calidad de ser un sujeto especialmente vulnerable a eventuales actos disgregatorios o peyorativos, lo que no es posible predicar en la especie si no se ha demostrado la naturaleza colectiva o de representación desplegada. **LÓPEZ, EZEQUIEL DARÍO c/FRÁVEGA SA s/MEDIDA CAUTELAR - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 27/12/2012 Ver texto completo**

ENFERMEDADES PROFESIONALES Las enfermedades profesionales adoptan tres variables que la previsión legal predetermina como necesariamente convergentes y son: el agente de riesgo, el cuadro clínico y el desenvolvimiento de la tarea que genere exposición. **BARRERA, HUGO FILIBERTO c/LIBERTY ART SA p/ENFERMEDAD ACCIDENTE - C4a TRAB. MENDOZA - 15/4/2013 Ver texto completo**

Para poder determinar si una patología o un evento dañoso cae en el ámbito de cobertura establecido por la ley de riesgos del trabajo, es necesario indagar en la ejecución concreta del débito laboral para comprobar la existencia del nexo funcional en el que se sitúa a partir de una red de causalidad u ocasionalidad suficientemente perceptible como para calificarlo como accidente de trabajo o enfermedad profesional. En esta tarea, se debe emplear una interpretación amplia para dar el mayor alcance de cobertura de situaciones posibles y soslayar soluciones que consagren la pérdida del derecho y que lleven inexorablemente a que los daños sufridos sean asumidos por las víctimas. **BARRERA, HUGO FILIBERTO c/LIBERTY ART SA p/ENFERMEDAD ACCIDENTE - C4a TRAB. MENDOZA - 15/4/2013 Ver texto completo**

Si bien informa el experto médico que el actor padece una lumbalgia postraumática, no surge acreditado el origen o etiología de dicha incapacidad, pues se demostró que el trabajador realizaba tareas de tipo administrativo y no que estuviera sometido a vibraciones sobre todo su cuerpo o que realizara movimientos activos forzados. **BARRERA, HUGO FILIBERTO c/LIBERTY ART SA p/ENFERMEDAD ACCIDENTE - C4a TRAB. MENDOZA - 15/4/2013 Ver texto completo**

INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR El derecho a percibir los rubros que el empleador adeudaba al dependiente -integrantes de la liquidación final- pasa a sus sucesores con carácter hereditario; es decir, tienen derecho los herederos legales iure sucessionis y, para percibirlo, deberán acreditar dicho carácter mediante la correspondiente declaratoria de herederos, o bien que han entrado en posesión de la herencia. **ABAD, DIANA LUCÍA JACOBA c/DISETEX SA s/INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IV - 27/3/2013 Ver texto completo**

INJURIA LABORAL La injuria es todo acto, acción u omisión realizada sin derecho, en que puede incurrir tanto el trabajador como el empleador, que importe un daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor e intereses de una de las partes. Para que la injuria constituya justa causa de despido debe asumir cierta magnitud suficiente como para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato que consagra el artículo 10 de la ley de contrato de trabajo. **ESTERLICH, ANTONIO c/INTERPUBLIC SA Y OTROS s/DESPIDO - C1a TRAB. MENDOZA - 4/4/2013 Ver texto completo**

LEY APLICABLE EN ACCIDENTES DE TRABAJO Para la determinación de la ley que regirá el evento dañoso por el que se reclama, corresponde estar a la normativa vigente al momento del acaecimiento del accidente. Como el caso que se invoca habrá-a ocurrido en el año 2010, el fondo del asunto deberá ser analizado bajo la óptica de la ley 24557 y su reglamentación vigente a la mencionada fecha. **M., J. L. c/B., G. R. Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 25/3/2013 Ver texto completo**

El principio de aplicación inmediata de las normas procedimentales rige en tanto y en cuanto el derecho al cual viene a regular la nueva norma procesal hubiese existido con anterioridad a la creación de esta, y no en casos como el presente, en que la ley prevé una acción que en el anterior régimen no existió-a y le prescribe un trámite específico. **M., J. L. c/B., G. R. Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA IX - 25/3/2013 Ver texto completo**

MOBBING El mobbing consiste en una agresión psicológica con una dirección específica hacia la víctima, con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y/o su egreso de la organización empresarial. Se trata de un proceso destructivo sutil que tiende a desacreditar o dañar al trabajador; es un atentado a la dignidad, a la salud física y psicológica del trabajador. **Z., S. E. c/WAL MART ARGENTINA SRL Y OTROS p/ENFERMEDAD ACCIDENTE - C1a TRAB. MENDOZA - 25/3/2013 Ver texto completo**

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así- arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y es activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social. **Z., S. E. c/WAL MART ARGENTINA SRL Y OTROS p/ENFERMEDAD ACCIDENTE - C1a TRAB. MENDOZA - 25/3/2013 Ver texto completo**

PÉRDIDA DE CONFIANZA La pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación laboral debe necesariamente derivar de un hecho objetivo de por sí- injurioso y no de una mera hipótesis o inferencia fundada en suposiciones, es decir, si las expectativas acerca de una conducta leal acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo se ven frustradas a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable. **ESTERLICH, ANTONIO c/INTERPUBLIC SA Y OTROS s/DESPIDO - C1a TRAB. MENDOZA - 4/4/2013 Ver texto completo**

PODER DISCIPLINARIO Son requisitos, para la procedencia del ejercicio del poder disciplinario, la contemporaneidad y la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción. Es al empleador a quien, en virtud de los poderes jerárquicos otorgados en la empresa, que emergen de las facultades de dirección y organización (arts. 64 y 65, LCT) y como contrapartida de los deberes de diligencia y obediencia del trabajador (arts. 84 a 86, LCT), el ordenamiento jurídico le otorga la potestad de corregir los incumplimientos contractuales y las faltas a través de las sanciones previstas en la ley (art. 67, LCT). **POGGI, SEBASTIÁN ADOLFO Y OTRO c/PANATEL SA Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VIII - 6/2/2013 Ver texto completo**

PRESCRIPCIÓN El plazo de prescripción de la acción de derecho común por la incapacidad derivada de un accidente de trabajo o de una enfermedad-accidente debe computarse desde el momento en que el trabajador pudo ejercitarla, luego de haber apreciado con objetividad la real magnitud del daño sufrido. **COCIANCHI, CARLOS ALBERTO c/GRUPO SAN MIGUEL SA Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 22/3/2013 Ver texto completo**

En materia de accidentes de trabajo, lo correcto para el cálculo del plazo de prescripción es arrancar desde aquel hecho, que precisamente determina la incapacidad en forma fehaciente, lo que requiere una apreciación objetiva del grado de incapacidad que ponga de manifiesto el cabal conocimiento de su invalidez por parte del accidentado, sin que pueda suplirse esta exigencia sobre bases inciertas que no demuestran de manera concluyente que el trabajador dejó transcurrir los plazos legales consciente de las afecciones que lo aquejaban. **COCIANCHI, CARLOS ALBERTO c/GRUPO SAN MIGUEL SA Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 22/3/2013 Ver texto completo**

Si bien es cierto que, en los casos de responsabilidad extracontractual, el plazo de prescripción se computa en principio desde la producción del hecho generador del reclamo, su nacimiento está subordinado al conocimiento por parte del acreedor de ese hecho y

del daño proveniente de él, conocimiento que debe ser real y efectivo asumiendo desde ese momento el perjuicio carácter cierto y susceptible de apreciación para el reclamante. COCIANCIH, CARLOS ALBERTO c/GRUPO SAN MIGUEL SA Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCIÓN CIVIL - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 22/3/2013 Ver texto completo PRIMACÍA DE LA REALIDAD La misión del juez, y de manera más intensa en el juez del trabajo, consiste en la búsqueda de la verdad sustancial, más allá de las formas que las partes dieran a contratos destinados a cubrir el fraude y contrariar el principio de primacía de la realidad, tan imperativo en la disciplina laboral. Es que el juez del trabajo es parte activa en el proceso, no mero espectador pasivo frente a los hechos y actos jurídicos enderezados por las partes. M., C. M. c/TRAMEZZINO SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 26/3/2013 Ver texto completo PRUEBA TESTIMONIAL La circunstancia de que los testigos tengan juicio pendiente contra la demandada no invalida sus declaraciones, puesto que la ley procesal vigente ni siquiera entra en el juego de las tachas absolutas y relativas. Además, en el artículo 427 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación se enuncia cuáles son los testigos excluidos, y allí no se nombra a los que tienen juicio pendiente contra la demandada. En todo caso, corresponde a quien pretende descalificarlos demostrar la sinrazón de sus dichos. M., C. M. c/TRAMEZZINO SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 26/3/2013 Ver texto completo RELACIÓN DE CAUSALIDAD La determinación de la relación causal entre los trabajos realizados por el dependiente y el padecimiento por el que acciona escapan a la órbita médico-legal, siendo facultad del juez establecerla en cada caso. Y en ese marco, si la patología que padece el trabajador se encuentra topográficamente localizada en las partes del cuerpo específicamente comprometidas por labores, resulta aceptable concluir que se trata de una enfermedad causada, activada o agravada por el trabajo. CAIROLI, PATRICIA ALEJANDRA c/ESCUELA PARROQUIAL MARÍA REINA DEL OBISPADO DE MORÓN Y OTRO s/ACCIDENTE - CÁM. NAC. TRAB. - SALA I - 18/2/2013 Ver texto completo RESPONSABILIDAD SOLIDARIA El artículo 30 de la ley de contrato de trabajo impone la solidaridad a aquellos que cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o la explotación habilitados a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que les dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito. SOPEÑA, CARLOS SALVADOR c/VISET SEGURIDAD INTEGRAL SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 25/2/2013 Ver texto completo RETENCIÓN DE APORTES Y CONTRIBUCIONES La prueba de la falta de ingreso de aportes con destino a la seguridad social y a la obra social del empleado hace responsable a la parte empleadora, pues la intención del legislador, al plasmar el texto del artículo 132 bis de la ley de contrato de trabajo, ha sido la de sancionar la inconducta de haber retenido los aportes, contribuciones o cuotas sociales a su empleado y no haberlos ingresado en los organismos respectivos. M., C. M. c/TRAMEZZINO SRL Y OTROS s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA VII - 26/3/2013 Ver texto completo SERVICIO DE VIGILANCIA El servicio de vigilancia resulta inescindible de la actividad normal y específica propia del establecimiento cuando se trata de un banco, institución destinada preferentemente a la custodia de valores en ella depositados, aparte de su actividad propiamente financiera. Por lo tanto, dicho servicio, que en ciertas empresas resulta accesorio, integra en el caso de las entidades bancarias parte de la actividad normal y específica propia del establecimiento deviniendo aplicable la solidaridad consagrada por el artículo 30 de la ley de contrato de trabajo. SOPEÑA, CARLOS SALVADOR c/VISET SEGURIDAD INTEGRAL SRL Y OTRO s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA X - 25/2/2013 Ver texto completo TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO La fecha de ingreso y la antigüedad computable no constituyen conceptos sinónimos, por cuanto la antigüedad reconocida en el empleo puede derivarse de la prestación de servicios efectuada a favor de un tercero. Así-, el hecho de que el cesionario de un establecimiento deba reconocer la antigüedad y respetar las condiciones de contratación vigentes a la fecha en que se operó la transferencia no implica que deba registrar a un trabajador con una fecha anterior a la que se produjo el inicio de tareas para su parte, ya que podría darse el caso de que el ingreso del dependiente al establecimiento hubiere acontecido incluso con anterioridad a constituirse la sociedad adquirente. F., S. S. c/DOLORES GAS SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/2/2013 Ver texto completo El adquirente de un establecimiento cumple con las obligaciones registrales a su cargo dejando constancia de la fecha de incorporación del trabajador a sus órdenes, aun cuando deba respetar los derechos derivados de la antigüedad en el servicio para su antecesora. F., S. S. c/DOLORES GAS SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/2/2013 Ver texto completo VIOLENCIA LABORAL La violencia laboral en sus múltiples manifestaciones resulta idónea para generar daño y, consecuentemente, activar la responsabilidad de los sujetos, aun cuando no reúnan determinadas características ni se revelen en facetas o etapas del mobbing o del acoso moral en el trabajo. F., S. S. c/DOLORES GAS SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/2/2013 Ver texto completo Aun cuando no se configure un supuesto de mobbing, la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse de muchos modos, por ejemplo, a través de tratos discriminatorios, agresiones físicas, hostigamiento de índole sexual, maltrato organizacional. Todos ellos generan la responsabilidad del empleador, que no arbitra los múltiples y variados medios a su alcance a fin de prevenirla y/o sancionarla para evitar daños a la integridad psicofísica y moral de sus dependientes. F., S. S. c/DOLORES

GAS SA s/DESPIDO - CÁM. NAC. TRAB. - SALA II - 6/2/2013 Ver texto completo
digital:

Cita