

### Jurisprudencia

Prueba Testimonial - Testigos - Trabajador - Registración Defectuosa - Despido Indirecto - Discriminación

**Tribunal:** Cám. Nac. de Apelaciones del Trabajo

**Autos:** W., A. S. c/Gargill S.A.C.I. s/Despido

**Fecha:** 14-04-2015

1. Corresponde hacer lugar a la demanda por despido indirecto interpuesta por un trabajador que padeció gritos, insultos y comentarios despectivos relacionados con su culto religioso de parte de su superior jerárquico, acreditándose mediante prueba testimonial que durante una práctica deportiva organizada por la empresa, arengó a otras personas a maltratar física y verbalmente al accionante, en tanto nadie está obligado a soportar ese proceder objetivamente reprochable, que no sólo alteraba la convivencia pacífica y civilizada en un ámbito colectivo, sino que representa un marcado grado de desprecio por la libertad religiosa e integridad moral del trabajador, respecto del cual pesa una carga de seguridad por parte del empleador, más allá de los deberes éticos que proscriben el maltrato de cualquier persona.
2. El actor actuó en derecho al colocarse en situación de despido indirecto, en tanto la conducta reticente del empleador de regularizar la situación registral solapaba en realidad las condiciones de clandestinidad con las que ejecutaba la contratación y su consecuente deber de pagar íntegramente los salarios de acuerdo al ordenamiento legal vigente, al mismo tiempo que incumplía con su obligación de satisfacer en debida medida las retribuciones del trabajador acorde a la carga horaria que cumplía.

[+ Texto completo](#)

### Jurisprudencia

Despido Indirecto - Gratificaciones - Diferencias Salariales - Conceptos No Remuneratorios

**Tribunal:** Cám. Nac. de Apelaciones del Trabajo

**Autos:** Rubio, Lilia E. c/Osmotica Pharmaceutical Argentina SA s/Despido

**Fecha:** 16-03-2015

1. Corresponde confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda orientada al pago de diferencias salariales derivadas de lo abonado por la demandada luego de la extinción del vínculo por despido directo, en tanto si bien la recurrente se quejó por la procedencia de los rubros bonus anual 2011 y proporcional 2012, se acreditó que la empresa implementó el pago de

dicha gratificación en el año 2008 y que la misma fue abonada a la trabajadora de forma ininterrumpida durante los años 2008, 2009 y 2010, por lo que tal circunstancia sugiere su carácter de normalidad y habitualidad, generando en la accionante una expectativa de cobro de dichas sumas que pasaron a formar parte de su salario, máxime cuando la mera manifestación de la demandada acerca de que su percepción se relacionaba con el desempeño y cumplimiento de objetivos que se proponían anualmente, resulta vaga e imprecisa teniendo en cuenta la falta de enumeración de tales objetivos y el detalle de lo cumplido por la actora en su relación.

[+ Texto completo](#)

## Jurisprudencia

Accidentes de Tránsito - Enfermedad Inculpable - Despido con Justa Causa - Despido Indirecto

**Tribunal:** Cám. Apel. en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén  
**Autos:** Hernandez, Maria J. c/Cuchinelli, Esteban F. y Otro s/Despido por Causales Genéricas  
**Fecha:** 03-03-2015

1. Corresponde revocar la sentencia que consideró que la ruptura laboral se produjo por abandono de trabajo, en tanto no se tuvo en cuenta que la accionante no cesó de concurrir a trabajar por desidia sino como consecuencia de un accidente de tránsito que le provocó una fractura de tibia y peroné, por lo que debe considerarse a la extinción del vínculo laboral como despido indirecto, máxime cuando la empleadora, ante las inasistencias, dejó de abonar el salario de la actora cuando en realidad, antes de considerar extinguido el vínculo por abandono renuncia y dadas las particularidades por las cuales la trabajadora se vio impedida de concurrir a trabajar, debió intimarla a que se reintegre bajo el apercibimiento legal correspondiente, pero de manera alguna interpretar que su ausencia se debió a su voluntad de no concurrir a trabajar.
2. Cabe distinguir el abandono renuncia, del abandono incumplimiento, en tanto el primero implica un prolongado alejamiento de la empresa no explicado que traduce un comportamiento inequívoco en el sentido de dejar la relación laboral, mientras que el segundo supone que el trabajador no ha satisfecho su débito consistente en la concurrencia al trabajo, sin causa que lo justifique, configurándose en dicho caso, una injuria que puede autorizar el despido directo.
3. El empleador frente a la ausencia del empleado tiene tres opciones: a un faltador calificado por su asistencia irregular se lo despide; a un ausente ocasional pero por un lapso continuado que no avisa o no justifica su

inasistencia se lo intima para que se reintegre bajo apercibimiento de considerar que ha hecho abandono de trabajo y se lo despide por este motivo; y a quien durante largo tiempo ha dejado de concurrir al trabajo, se lo considera incurso en abandono renuncia, que como no ha motivado reacción alguna del empleador se considera que concreta una voluntad común.

4. Para que se configure el abandono de trabajo la conducta del trabajador debe ser apreciada dentro de todo el contexto en que se desarrollan los hechos y debe ser interpretada con sumo cuidado, en atención al principio general de exclusión de toda presunción sobre renuncia de derechos que emana del art. 58 de la LCT.