



BOLETÍN INFORMATIVO

Agosto 2013

LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR Y EL CAMBIO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO.

El empleador por su condición de tal y amparado por los arts. 5 y 64 a 68 de la ley de contrato de trabajo tiene facultades de organización y dirección de la empresa.

De este modo, nada obsta que ciertas alteraciones al contrato de trabajo primigeniamente celebrado sean modificadas siempre que, como lo expresa el art. 66 de la misma ley, no generen perjuicios en el dependiente.

Una consecuencia de esta facultad de dirección es el denominado "*ius variandi*", que constituye la posibilidad de modificar aspectos no coyunturales de la relación una vez que ésta fue anudada sin que genere perjuicio material o moral al dependiente.

Si la modificación recae sobre puntos neurálgicos de la relación, será indispensable el requisito de la conformidad por parte del trabajador para que sus consecuencias sean válidas.

Lo cierto es que es necesario analizar cada caso en concreto para determinar si la modificación impuesta por el empleador a las condiciones del trabajo resultó desajustada de la normativa que la regla.

Vayamos a ejemplos concretos:

En una causa¹ en que la empleadora decidió cambiar el horario de trabajo de una trabajadora que lo hacía de 8 a 16hs al de 16 a 24hs, la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo entendió que la empleadora se excedió en los límites del "*ius variandi*" impuestos por el art. 66 de la ley de contrato de trabajo. En efecto, los jueces coincidieron en decidir que el cambio de horario importó una alteración sustancial del contrato del trabajo al modificar aspectos esenciales del mismo.

En el mismo sentido se resolvió en una causa² en la cual el trabajador (chofer) ante la detección de una irregularidad en su ritmo cardíaco en Noviembre del 2006, se sometió a la realización de una intervención quirúrgica denominada "*cierre de cia*". Esta situación acarreó ausencias en su puesto de trabajo. Al retomar sus tareas encontró que su puesto de trabajo se encontraba ocupado por otro chofer y a él se le ofreció un puesto de trabajo en el taller, donde las tareas requeridas demandaban un gran esfuerzo que se contradecía con las falencias físicas que había atravesado. Después de intimar a que le devuelvan sus anteriores tareas y como consecuencia de la negativa, se dio por despedido por culpa de la empleadora.

¹ "Díaz, Alejandra Lorenza c/ Limplolux S.A. s/ Despido. CNTRAB, Sala I. 26/06/2013.

² "G.R. H c/ Minera Fame S.A. s/ Despido" CNTRAB, Sala I. 12/06/2013.



Los jueces de la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo entendieron que el trabajador puso fin justificadamente la relación laboral pues el puesto que debía ser conservado a su regreso, no lo fue y le impusieron para volver a trabajar un cambio de tareas que no fue consentido por él.

En resumen, a la hora de cambiar las condiciones de trabajo de un empleado habría que analizar si el cambio es sustancial y, en su caso, pedir la conformidad del empleado para evitar quedar en una situación comprometida.

ARTROSIS – ¿ENFERMEDAD ACCIDENTE?

La Cámara de Apelaciones del Trabajo³ rechazó el reclamo de un trabajador que presentaba un problema artrósico.

Aparentemente el proceso artrósico que presentaba el actor era generalizado y, por lo tanto, no guardaba relación de causalidad con las tareas realizadas para la empleadora.

En efecto, la Sala V por mayoría resolvió que no corresponde admitir que las tareas que el actor desarrollaba para su empleadora tuvieron incidencia en la provocación de la incapacidad laborativa que reclama.

La pericia médica producida en el expediente reveló que se trata de un proceso artrósico generalizado y fue determinante en cuanto a que no han sido en el caso las tareas

desarrolladas para la demandada las que han producido ni determinado la afección que presenta el reclamante. Por el contrario, la pericia indicó que afección resultaba atribuible a un proceso degenerativo de origen probablemente reumático y de evolución crónica.

Si el proceso artrósico es generalizado, involucra también articulaciones no comprometidas en el trabajo. Por lo tanto, se trataría de artrosis enfermedad ajena al trabajo y no de enfermedad accidente.

En consecuencia, no corresponde admitir que la afección columnaria que presente el trabajador tenga relación de causalidad con las tareas desarrolladas.

COMUNICACIÓN DEL DESPIDO – REQUISITOS.

El art. Art. 243 de la ley de contrato del trabajo establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Es decir, la comunicación del despido debe contener los siguientes requisitos:

- 1) Indicar con claridad la falta imputada;
- 2) Indicar el destinatario de esta falta e
- 3) Indicar la fecha del suceso.

³ “Franco, Ramón Antenor c/ Laprida 267 SRL s/ Accidente – Acción Civil” CNATLAB, Sala V. 24/06/2013.



Así lo resolvió la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en una causa⁴ en la que el actor fue despedido por pérdida de confianza. El trabajador se abstuvo de comunicar un hurto efectuado a la empresa por un compañero con lo que permitió que el empleado infiel siguiera trabajando en la empresa.

El tribunal determinó que la notificación de despido por pérdida de confianza realizada al dependiente contenía los tres requisitos previamente señalados.

Asimismo, los jueces entendieron que la conducta endilgada constituyó injuria suficiente para impedir la continuación del vínculo y consideraron legítimo el despido.

DESARROLLO Y EXPLOTACION DE SOFTWARE: ¿RENTA DE FUENTE LOCAL O DE FUENTE EXTRANJERA?

En muchas oportunidades se nos ha consultado el tratamiento tributario que corresponde dispensar en el impuesto a las ganancias a las rentas que se obtiene por la comercialización de software efectuada a empresas radicadas en el exterior. Particularmente se nos consulta si las mismas asumen el carácter de renta de fuente local o de fuente extranjera.

La diferencia radica en que de ser consideradas por el Fisco Nacional como

rentas de fuente extranjera las mismas se encontrarían exentas del Impuesto a las Ganancias. De lo contrario, de ser consideradas como de fuente argentina se encuentran alcanzadas por dicho impuesto.

La AFIP ha dado respuesta a tales cuestionamientos mediante el **Dictamen 13/2012**. En el mismo expone que las rentas provenientes de la comercialización mediante licencias de uso de un software desarrollado en el país debe considerarse como ganancia de fuente argentina, ello con independencia de que su instalación se realice en el exterior vía Internet o a través de un soporte físico -Ej. CD, DVD, etc.- o mediante la utilización de un servidor arrendado por la empresa, en razón de que la actividad que genera la renta se encuentra realizada íntegramente en la República Argentina.

La AFIP entiende, que más allá de que la instalación del software se realice efectivamente en el extranjero, los ingresos generados por el mismo resultarían consecuencia directa de la actividad desarrollada en la Argentina por la firma local.

INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE SEGRURIDAD E HIGIENE: ¿RESPONSABILIDAD CIVIL DE LA ART?

Nos encontramos ante un fallo⁵ atípico y que por lo tanto vale la pena comentar. En la

⁴ “Ascione, Miguel Ángel c/ Yanine S.A. s/ Despido”. CNATRAB, Sala II. 22/05/2013.

⁵ Partes: Cañizares Patricia del Valle c/ Q.B.E. A.R.T. S.A. y otro s/ daños y perjuicios” Tribunal:



actualidad son muchos los tribunales que atribuyen responsabilidad a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo con fundamento en el derecho de fondo (art. 1074 C.C.) y por lo tanto extienden sus obligaciones pecuniarias por encima de los límites impuestos en el contrato suscripto con el empleador.

En el fallo que comentamos, se fija un requisito ineludible para la extensión de la responsabilidad de las ART con fundamento en el derecho de fondo, a saber: la existencia efectiva de relación causal entre el accidente sufrido por el trabajador con la omisión de la ART.

En tal sentido, el fallo que comentamos sostiene que aun demostrado el incumplimiento de sus obligaciones de prevención y control por parte de la aseguradora de riesgos del trabajo, la decisión del sentenciante de extenderle automáticamente, por esa sola razón, la condena dispuesta contra el empleador resulta desacertada.

Continúa el fallo: *“Indudablemente la ley 24.557 obliga, en materia de seguridad y prevención, a las aseguradoras de riesgos del trabajo, pero ello no implica que a la hora de analizar los alcances de su responsabilidad se ignoren los principios generales del derecho civil que exigen la acreditación del daño, la ilicitud y la relación de causalidad entre el*

primero y la conducta antijurídica de quien dañó”.

Finalmente concluye: *“El a quo debería haber definido en primer lugar de qué manera se vulneraron las obligaciones legales impuestas a cargo de la aseguradora, o bien, cuál fue la omisión en la que ésta incurrió y qué ocasionó el daño; tal análisis, en el caso, está ausente, toda vez que la única referencia hacia la falta de suministro de información a los dependientes sobre la manera de realización del trabajo con el objeto de no dañar su salud ciertamente no abastece aquel recaudo.”*

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, Fecha: 30-mar-2013