

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN DE NOVEDADES N° 399

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso

(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

Email: cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

DERECHO DEL TRABAJO

D.T. 1 19 Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Prerrogativas que el art. 1713 CCCN confiere al juez.

El juez de grado hizo lugar al reclamo por enfermedad laboral (la actora padece várices que guardan relación de causalidad con la gran cantidad de horas que pasaba parada en cumplimiento de sus tareas) contra su empleadora con fundamento en el art. 1113 del Cód. Civil, y contra la aseguradora con fundamento en lo previsto en los arts. 1109 y 1074 del mismo Código. El juez a quo, con fundamento en las prerrogativas que le confiere el art. 1713 CCCN, condenó a la demandada a proveer tantas sillas como empleados tenga y a permitirles su uso, y a la ART a dictar un curso a los empleados de la empleadora demandada, relativo a ergonomía y descanso. Del mismo modo, impuso al sindicato de empleados de comercio, la obligación de velar acerca de este cumplimiento, bajo apercibimiento de tener que responder por el delito de desobediencia. La empleadora sostiene que el sentenciante de grado confundió lo que es la capacidad resolutive de oficio que el art. 1713 CCCN confiere al juez en el marco de la acción preventiva regulada en el art. 1711 CCCN con una facultad discriminada e ilimitada, de asumir de oficio facultades jurisdiccionales sin petición previa. El cuestionamiento del demandado es meramente genérico. Ha llegado firme a esta instancia que la empleadora incumplió con los principios derivados de una legislación tan básica como la impuesta por la “Ley de la Silla”. Por ello, y para asegurar que la demandada no vuelva a dejar a sus trabajadores sin algo tan elemental como una silla para un mínimo descanso y que eso evite el agravamiento o la aparición de enfermedades vinculadas a una continua bipedestación, cabe confirmar lo resuelto en primera instancia. Además debe ponerse en conocimiento de lo actuado al Ministerio de Trabajo de la Nación, para que ejerza su Poder de Policía, verificando lo reseñado por el Juzgador, como así también a la Superintendencia de Riesgos.

Sala III, Expte. N° 35003/2014/CA1 “*Lescano, Nancy Estela c/Dabra SA y otro s/despido*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad del trámite administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas.

La CSJN en autos “Ángel Estrada y Cía. SA” sostuvo que es admisible la intervención previa de organismos administrativos, aunque acotados a ciertas exigencias, a saber: a) una tipología de controversias cuya solución remita a conocimientos técnicos específicos y a respuestas de automaticidad y autoaplicación; b) un procedimiento bilateral que resguarde el derecho de defensa de los peticionarios; c) una limitación temporal del trámite razonable, y de plazos perentorios, que no implique dilatar el acceso a la jurisdicción; y d) la revisión judicial plena, sin cercenamientos y en todas las facetas de la controversia. Cabe entender que el trámite obligatorio ante las comisiones médicas, previo al inicio de la acción judicial, no vulnera garantías constitucionales en la medida en que se garantiza al trabajador asistencia letrada y un plazo perentorio para resolver (60 días, prorrogables por 30 días más, por razones excepcionales y fundadas). El art. 2 de la ley 27.348 establece que, una vez agotada la instancia administrativa, podrá solicitarse su revisión ante la Comisión

Médica Central, o bien se tendrá opción de interponer recurso contra lo dispuesto por la comisión médica jurisdiccional ante la justicia ordinaria del fuero laboral. Las decisiones de la Comisión Médica Central serán susceptibles de recurso directo ante los tribunales de alzada con competencia laboral. En todos los casos, establece que los recursos procederán en relación y con efecto suspensivo. Las resoluciones de la Comisión Médica Central y de las comisiones médicas jurisdiccionales que no fueran apeladas pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos del art. 15 de la ley 20.744.

Sala IV, Expte. N° 44048/2019/CA1 Sent. Int. N° 64.295 del 31/05/2021 “*Silveiro, Rosa Graciela Ramona c/Provincia ART SA s/accidente –ley especial*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad del trámite previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Revisión judicial plena. Recurso presentado a través de un escrito con formato de demanda. Validez.

La interposición, luego de agotada la vía administrativa de la ley 27.348 y como opción la de los recursos previstos en la norma, de un escrito con formato de demanda judicial, en los términos del art. 65 de la ley 18.345, aun cuando no sea titulado “recurso”, ni se le dé la forma habitual del mismo, no obsta la validez de la presentación en cuestión, en los términos del art. 2º, segundo párrafo, de la ley 27.348, so riesgo de incurrir en exceso ritual manifiesto, ya que no puede dejarse de lado la primacía de la verdad jurídica objetiva, y en tal sentido, el principio de la primacía de la realidad derivado del principio protectorio del derecho laboral, incurriendo en un exceso ritual manifiesto o formal.

Sala IV, Expte. N° 44048/2019/CA1 Sent. Int. N° 64.295 del 31/05/2021 “*Silveiro, Rosa Graciela Ramona c/Provincia ART SA s/accidente –ley especial*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Trámite administrativo obligatorio y previo ante las Comisiones Médicas. Acceso a la jurisdicción. Revisión judicial plena. Inconstitucionalidad del art. 16 de la Resolución 298/17.

Respecto del plazo para la presentación de los recursos, la ley 27.348 nada expresa al respecto, delegando en el art. 3º, segundo párrafo, aquello que hace al procedimiento hacia la SRT, facultando al funcionario que preside dicho organismo para reglamentar el texto de una norma legal. Esa función fue ejercida mediante la Resolución 298/17. El art. 16 de dicha resolución fija un plazo hartamente exiguo para interponer los recursos a saber: 15 días. A su vez, si no se deduce recurso en dicho plazo, se establece que habrá “cosa juzgada administrativa” en los términos del art. 15 LCT. Este plazo, al que está sometida la Justicia del Trabajo para poder revisar lo resuelto por los órganos administrativos, constituye un exceso reglamentario que afecta el principio básico consagrado en los arts. 14 y 28 CN, al carecer de razonabilidad. En definitiva, vulnera la garantía constitucional de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva (art. 18 CN). Cabe declarar la inconstitucionalidad del art. 16 de la Resolución 298/17.

Sala IV, Expte. N° 44048/2019/CA1 Sent. Int. N° 64.295 del 31/05/2021 “*Silveiro, Rosa Graciela Ramona c/Provincia ART SA s/accidente –ley especial*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

D.T. 1 27 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Es el organismo administrativo el que debe practicar la liquidación de la prestación dineraria en función del porcentaje de incapacidad determinado en sede judicial.

El actor deduce apelación contra la resolución judicial que desestimó su pedido de que se practicara liquidación y le hizo saber que el cobro de las sumas pendientes de pago debe instarlo en sede administrativa. El apelante aduce que el art. 132 LO establece que es el juzgado de primera instancia el que debe practicar la liquidación. Esa norma procesal está referida al juicio ordinario y, por ende, no resulta aplicable a los casos en que el juez de primera instancia interviene por vía de recurso para revisar la decisión de un órgano administrativo (art. 2 ley 27.348). En estos casos, el proceso judicial concluye con la sentencia definitiva que confirma o revoca aquella decisión. En consecuencia, corresponde que las actuaciones sean remitidas al organismo administrativo de origen para que continúen con el trámite previsto en el anexo I de la ley 27.348 y capítulo II de la resolución SRT 298/2017 vinculado a la liquidación de la prestación dineraria en función del porcentaje de incapacidad que en sede judicial se determina, todo ello sin perjuicio de que alguna de las partes vuelva a instar el procedimiento recursivo en caso de verificarse disconformidad con respecto al importe de la indemnización calculada por la SRT (art. 2, último párrafo del anexo I de la ley 27.348).

Sala IV, Expte. N° 24.704/2019/CA1 Sent. Int. N° 64477 del 30/06/2021 “*Mamani Vilca, Ronaldo c/Provincia ART SA s/recurso ley 27.348*”. (Pinto Varela-Guisado).

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 12 LRT modificado por el art. 11 de la ley 27.348. Actualización de los salarios mes a mes aplicando el índice RIPTE y actualización del ingreso base aplicando la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

Apela la demandada la sentencia de grado a fin de revertir la aplicación de la tasa activa, por cuanto ello provoca una doble actualización que lesiona su patrimonio, si se tiene en cuenta que el IBM dispuesto por la norma del art. 11 de la ley 27.348 actualiza los importes salariales mediante la aplicación del índice RIPTE. El planteo recursivo no prosperará, ya que si bien resulta exacto que la ley 27.348, aplicable al caso, modificó el art. 12 LRT estableciendo que los salarios mensuales tomados a fin de promediar los mismos, se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice RIPTE –devengados desde la primera manifestación invalidante y hasta el momento de la liquidación- y dispone aplicar luego la tasa de interés que se prevé en el segundo inciso del art. 11 de la ley referida, lo cierto es que la jueza a quo no utilizó los parámetros de actualización mensual previstos por la norma para el cálculo del IBM del trabajador. Del juego armónico de la norma antes citada, surge que la tasa de interés que debe aplicarse se encuentra relacionada con el cálculo del IBM que fue determinado por la jueza de la anterior instancia sin otra especificación que el promedio aritmético extractado del informe de AFIP. Es decir, la variable identificada por el demandado para oponerse a la aplicación de las tasas de interés dispuestas en origen, no resulta configurada, ya que, el IBM utilizado en grado no fue calculado en base a la actualización dispuesta por el art. 11 de la ley 27.348.

Sala V, Expte. N° 25936/2018/CA1 Sent. Def. N° 84.843 del 09/03/2020 “*Falcón, Gustavo Adrián c/Provincia ART SA s/accidente-ley especial*”. (Ferdman-Carambia).

D.T. 1 10 bis Accidentes del trabajo. Ley de Riesgos. Ausencia de denuncia del siniestro ante la ART demandada. Inoponibilidad al trabajador.

La ART accionada reprocha la decisión de origen, en tanto no existió denuncia ante esta Aseguradora de Riesgos del Trabajo. El actor sufrió un accidente de trabajo, durante la vigencia del contrato de afiliación entre su empleadora y la aseguradora demandada. Si bien de la documental emanada de la Clínica donde estuvo internado el accionante se hace referencia a la intervención del nosocomio a instancias de otra aseguradora, ello no resulta óbice para descartar la existencia del mismo, máxime considerando lo normado por el art. 9. 2º párr. LCT. Dado que de los propios términos del responde surge la vigencia de la póliza al momento del infortunio, cabe concluir que la ART demandada resulta responsable en los términos de la normativa del trabajo por las consecuencias del infortunio sufrido. Si bien el inc. 3 ap. e) del art. 31 LRT pone dentro de las obligaciones de los trabajadores “denunciar ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran”, y el inc. 2 ap. c) de la norma, indica que los empleadores “denunciarán ante la ART y la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en su establecimiento” no se advierte dentro de las sanciones del art. 32 que la omisión de efectuar la mentada denuncia impida el derecho al reclamo por vía judicial. Asimismo. La Resolución SRT 230/2003 en su art. 1º recuerda la obligación de los empleadores asegurados y los empleadores autoasegurados de denunciar todos los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a su aseguradora, y a la SRT respectivamente; y la Resolución 463/2009 prevé en el punto 5 del anexo I, una sanción pecuniaria a la empleadora que incumpliera su obligación de denunciar. Es decir, que de las normas aplicables en la materia, no se advierte que el legislador haya contemplado que el incumplimiento del empleador o del accidentado, a realizar la denuncia, autorice a la ART a eximirse de responsabilidad. Es decir que, la ausencia de denuncia es un acto inoponible al trabajador. (Del voto de la Dra. Carambia, en mayoría).

Sala VII, Expte. N° 50196/2017 Sent. Def. N° 56.590 del 12/07/2021 “*Cáceres, Leonardo Norberto c/Swiss Medical ART SA s/accidente-ley especial*”. (Carambia-Guisado-Ferdman).

D.T. 1 10 bis Accidentes del trabajo. Ley de Riesgos. Ausencia de denuncia del siniestro ante la ART demandada.

De las constancias de la causa no surge que el actor o su empleadora hayan denunciado el supuesto accidente ante la aseguradora demandada, ya que el único registro ante la SRT es como “caso judicializado”. Asimismo, la atención médica al trabajador no fue suministrada por la demandada sino por la aseguradora anterior. Por ello y ante la negativa del siniestro por parte de la accionada, recaía sobre el actor la carga de acreditar la existencia del infortunio, pero ninguna prueba hay al respecto. Cabe revocar la sentencia apelada y rechazar la demanda. (Del voto del Dr. Guisado, en minoría).

Sala VII, Expte. N° 50196/2017 Sent. Def. N° 56.590 del 12/07/2021 “*Cáceres, Leonardo Norberto c/Swiss Medical ART SA s/accidente-ley especial*”. (Carambia-Guisado-Ferdman).

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Intereses. Supuesto en que el accidente tuvo lugar cuando ya estaba vigente la reforma del art. 11 incs. 2 y 3 al art. 12 LRT.

Toda vez que al momento del infortunio se encontraba vigente la reforma del art. 11 incs. 2 y 3 de la ley 27.348 al art. 12 LRT, el monto del ingreso base devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta

(30) días del Banco de la Nación Argentina, desde la fecha del infortunio hasta la liquidación, aplicándose, en caso de mora en el pago de la liquidación, el mismo interés desde la mora hasta la efectiva cancelación. De allí que deba dejarse sin efecto la liquidación practicada en primera instancia que aplicó al ingreso mensual base como interés las tasas fijadas por las Actas CNAT N° 2601, 2630 y 2658, desde el infortunio hasta la fecha del efectivo pago.

Sala VII, Expte. N°36079/2019 Sent. Def. N° 56596 del 14/07/2021 “*Alegre, Sabino Polonio c/Provincia ART SA s/recurso ley 27.348*”. (Carambia-Ferdman).

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 2. Apelación de la sentencia que modifica lo resuelto por la Comisión Médica Jurisdiccional.

Apela la actora la sentencia de grado que resuelve modificar la resolución dictada por la Comisión Médica N° 10. El apelante al dirigirse a su trabajo en moto, embistió contra un vehículo y cayó al piso, lo que le produjo politraumatismos. Manifestó haber sido asistido por la ART y posteriormente presentó trámite por divergencia en la determinación de incapacidad. Mediante la disposición del titular del Servicio de Homologación, se aprobó el procedimiento llevado a cabo en sede administrativa, por el que la Comisión Médica Jurisdiccional determinó que la parte actora, como consecuencia del accidente sufrido presenta 2,50% de incapacidad laboral. El perito médico sorteado en grado concluye que el actor es portador de un 35% de incapacidad física y un 10% de incapacidad psicológica. El sentenciante de grado recepta las mencionadas conclusiones y determina que el actor, incluidos los factores de ponderación, padece una incapacidad del 50,40% de la TO. Toda vez que el mentado accidente no fue rechazado por la ART en el plazo previsto por el art. 6 y conchs. del Dec. 717/96, no hubo oportuno desconocimiento del siniestro. Como es deber de la ART expedirse respecto de la pretensión en el plazo legal establecido, el otorgamiento de prestaciones con posterioridad al plazo para pronunciarse debe entenderse como aceptación, en virtud de lo normado por la propia norma de aplicación. Ello involucra también que del siniestro derivan las secuelas incapacitantes que presenta el trabajador con posterioridad a tal evento. Tales secuelas deben exhibir una relación lógica y razonable con la naturaleza y modo en que aconteció el accidente. Si bien la relación de causalidad difiere a la apreciación jurídica, tales circunstancias también pueden ser inferidas a partir de las conclusiones del médico de oficio. Y en el caso, la pericia médica expone que los hechos relatados en la demanda han intervenido “CAUSALMENTE” en las afecciones que se reclama. Si bien el daño físico deberá ser indemnizado, no así el daño psíquico. Este último no puede ser indemnizado en el marco de un accidente *in itinere*, pues fue provocado por un tercero y, en todo caso, la reacción del sujeto afectado lo es respecto a factores externos del trabajo y ajenos al daño físico que el legislador puso a cargo de la ART, por la sola circunstancia de que el trabajador que se dirige a su empleo sufra una contingencia cubierta por la ley. Por lo tanto la incapacidad final indemnizable asciende al 39,2% de la TO.

Sala VIII, Expte. N° 6478/2020/CA1 “*Grimaldi Fernando Ariel c/Provincia ART SA s/recurso ley 27.348*”. (González-Pesino).

D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Representante gremial. Exclusión de tutela.

La ley 23.551 no impide al empleador adoptar las medidas enunciadas en el art. 52, sin embargo, de conformidad con el precepto legal, en el caso de un representante sindical amparado por las garantías previstas por los arts. 40, 48 y 50 de dicho cuerpo normativo no

pueden modificarse válidamente sus condiciones de trabajo, ya sea que el cambio en cuestión resulte sustancial o accesorio, si no media una resolución judicial previa que evaluando las circunstancias que prima facie hagan viable el planteo, excluya esa garantía, toda vez que ello constituye un requisito formal insoslayable exigido por la ley, cuya omisión importa no sólo la nulidad del acto dispuesto en contravención con la forma exigida por la ley (arts. 18 y 1044 del Cod. Civil, actuales arts. 18 y 1044 CCC) sino que además es un acto ilícito (arts. 1056 y 1066 Cód. Civil, actuales arts. 391 y 1717 y concs. CCC), autorizando “la reposición de las cosas a su estado anterior” (art. 1083 Cód. Civil, actual art. 1740 CCC) y otorgando el derecho al afectado para reclamar la reinstalación de sus condiciones de trabajo, o a colocarse en una situación de despido indirecto con el reclamo indemnizatorio respectivo.

Sala V, Expte. N° 81444/2015/CA2 Sent. Def. N° 85.254 del 08/07/2021 “*Longo, Julián Jorge Alfredo c/SGS Argentina SA s/diferencias de salarios*”. (Ferdman-Carambia).

D.T. 13 5 Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Militante sindical y político que alega haber sido discriminado al ser desaprobado en el proceso de selección para un cargo en el Hospital de Pediatría SAMIC “Profesor Dr. Juan P. Garrahan”.

El demandante demandó al Hospital de Pediatría SAMIC “Prof. Juan P. Garrahan” a fin de que se ordene su incorporación a la planta permanente del accionado, organismo que, según sostiene, lo habría discriminado al desaprobalo en el proceso de selección para el cargo al que aspiraba por razones de militancia sindical y política. La magistrada de origen desestimó la pretensión pues consideró que no se había producido la conducta discriminatoria alegada. El actor apela la decisión. Los ordenamientos que vedan la discriminación, tanto en el orden nacional como internacional, parten de la premisa de un acto u omisión unilateral, que tiene como resultado apartar a un sujeto de una pauta general con la cual se encauzó la situación de los restantes. La existencia de una conducta discriminatoria debe ceder cuando se configura en relaciones bilaterales, las que, para perfeccionarse, requieren la conclusión concausal de la unión de una iniciativa con la conducta del sujeto que luego invoca la discriminación. En este supuesto encuadra la formulación de un nuevo contrato, porque salvo supuestos excepcionadísimos podría obligarse a un sujeto a contratar, cuando puede no quererlo o no necesitarlo. No es lo mismo dejar sin efecto un acto rescisorio de probada intención discriminatoria, que imponer la obligación de celebrar un contrato partiendo de la premisa ficta de que no se llevó a cabo con cierta persona porque pertenecía a determinado grupo o pensaba de determinada manera, ya que subyace la libertad de crear un vínculo jurídico. Los elementos reunidos no evidenciarían que la demandada actuó guiada por un prejuicio reprochado por la ley 23.592. Así, la participación en actividades sindicales y políticas no es suficiente por sí para establecer un claro nexo causal de represalia. Por otro lado, que luego de la “entrevista personal” se lo haya “desaprobado”, sólo evidencia una forma de comunicar el resultado en la etapa en cuestión, que ha sido la misma para varios concursantes. Más aún, muchos concursantes aprobaron el examen escrito y la entrevista y no fueron elegidos para cubrir algunas de las vacantes. Corresponde desestimar la queja actora.

Sala VI, Expte. N° 75696/2014 Sent. Def. del 14/05/2021 “*Ministroni César Ricardo c/Hospital de Pediatría SAMIC Profesor Doctor J.P. Garrahan s/juicio sumarísimo*”. (Craig-Raffaghelli).

D.T. 13 6 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Jubilación. Empleado del Banco de la Nación Argentina con goce de licencia gremial que se encuentra en condiciones de jubilarse. El dirigente en condiciones de jubilarse no puede ser despedido antes que finalice el lapso de estabilidad en el cargo gremial.

El Banco de la Nación Argentina inicia acción de exclusión de tutela a fin de poder cursarle al trabajador demandado, que goza de licencia gremial, la intimación a jubilarse prevista en el art. 252 LCT. El dirigente en condiciones de jubilarse no puede ser despedido antes de que finalice el lapso de estabilidad en el cargo gremial (arts. 48, 50 y 52 de la ley 23.551). De ahí que no sea viable la intimación para que se jubile que implicaría vulnerar dicha garantía, en tanto el cese no se haga efectivo después de su vencimiento. El derecho a la estabilidad sindical se encuentra reconocido y tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegal. Tal es el caso del art. 14 bis de la CN y de los arts. 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 23 inc. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, art. 3 del Convenio N° 87 de la OIT, art. 1 apartado 2 del Convenio N° 98 OIT y art. 1 del Convenio N° 135 OIT. Teniendo en consideración la importancia trascendental que reviste la tutela de la permanencia en el puesto de trabajo de los representantes sindicales, que se desprende de la jerarquía del marco normativo enumerado, dicha garantía de estabilidad no puede siquiera ser amenazada en su duración por la vía de cursarle al trabajador la intimación prevista por el art. 252 LCT, aun cuando dicha intimación sea el resultado de un trámite judicial previo como el de la exclusión de tutela sindical. Pues ello posibilitaría que mediando un trámite como la acción de exclusión de tutela sindical se autorice a la empleadora a intimar en los términos del art. 252 LCT y, a todo evento, a la finalización del plazo a disolver el vínculo de conformidad con lo previsto por dicha norma legal, afectándose por esta vía una garantía de raigambre constitucional como es la estabilidad en el puesto de trabajo. Debe rechazarse la acción de exclusión de tutela interpuesta por el Banco de la Nación Argentina. (Del voto del Dr. Pompa, en minoría).

Sala IX, Expte. N°30066/2019 Sent. Def. del 14/06/2021 “*Banco de la Nación Argentina c/Gsponer Juan Carlos s/exclusión de tutela*”. (Pompa-Balestrini-Fera).

D.T. 13 6 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Jubilación. Empleado del Banco de la Nación Argentina con goce de licencia gremial que se encuentra en condiciones de jubilarse. El dirigente en condiciones de jubilarse puede ser despedido antes que finalice el lapso de estabilidad en el cargo gremial.

La acción incoada por el Banco de la Nación Argentina se funda en lo dispuesto por el art. 52 de la ley 23.551 y persigue que, por la vía sumarísima en sede judicial, se disponga el levantamiento de la tutela sindical a los fines de proceder a cursarle al trabajador la intimación prevista por el art. 252 LCT. Es esta la única y exclusiva forma por la que cede la estabilidad sindical, en un caso particular, previo cotejo por el judicante en el marco de la acción sumarísima que la medida que pretende adoptar la empleadora no encubra prácticas antisindicales o persecutorias de quien goza de estabilidad sindical. Sólo mediante resolución judicial recaída en el marco del procedimiento sumarísimo previsto por el art. 47 de la ley 23.551 cede la garantía de estabilidad sindical, lo que también alcanza la situación prevista en el art. 252 LCT cualquiera sea el régimen especial que se pretende

proyectar en orden a la edad, aportes o requisitos particulares de la prestación. (Del voto del Dr. Balestrini, en mayoría).

Sala IX, Expte. N°30066/2019 Sent. Def. del 14/06/2021 “*Banco de la Nación Argentina c/Gsponer Juan Carlos s/exclusión de tutela*”. (Pompa-Balestrini-Fera).

D.T. 18 Certificado de trabajo. Obligación del trabajador de requerir en forma fehaciente al empleador la entrega del certificado de trabajo a fin de constituirlo en mora. No es posible suplir dicha exigencia en la instancia administrativa ante el SECLO.

Toda vez que no medió intimación alguna, ni aún en los términos del art. 80 LCT, en orden a que la demandada entregara los certificados previstos por la citada norma, es decir que el empleador no fue constituido en mora, no es procedente la indemnización prevista en el art. 80 citado. No resulta asimismo posible, suplir dicha omisión en la instancia administrativa del SECLO en tanto el principio de buena fe impone al trabajador el deber de requerir a su empleador –antes de iniciar una acción judicial- el cumplimiento de las obligaciones que estén a su cargo, entre ellas la entrega del certificado de trabajo, de modo de facilitar a éste la satisfacción de dichas pretensiones fuera del ámbito de un proceso judicial.

Sala V, Expte. N° 73214/2015/CA1 Sent. Def. 85063 del 19/05/2021 “*Vitale, Ignacio Javier c/Austral Líneas Aéreas Cielo del Sur SA s/despido*”. (Ferdman-Carambia).

D.T. 18 9 1 Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Art. 3 decreto 146/01.

Debe la demandada pagar la indemnización prevista por el art. 80 LCT, según ley 25.345, pues si bien en la oportunidad de notificar el despido al actor le hizo saber que las certificaciones pertinentes se encontraban a su disposición, nada hace presumir ello cuando lo concreto es que no las acompañó a la causa al contestar demanda y por lo tanto no puede verificarse si los certificados fueron confeccionados dentro del plazo contemplado por el art. 3 del decreto 146/2001.

Sala V, Expte. N° 48.999/2018/CA2 Sent. Def, N° 84.967 del 20/04/2021 “*Villagrán, Mario Alberto c/San Antonio Internacional SA s/despido*”. (Ferdman-González).

D.T. 18 6 a) Certificado de trabajo. Condena solidaria a la entrega del certificado de trabajo (art. 30 LCT). Procedencia.

En lo que hace a la entrega de los certificados y procedencia de la multa prevista en el art. 80 LCT, la responsabilidad solidaria que impone el art. 30 LCT, lo es tanto en relación con las obligaciones laborales como así también las de seguridad social. Por lo tanto, el Jockey Club no puede sustraerse a la obligación de extender las certificaciones contempladas por la referida normativa, del mismo modo que no puede eludir el pago del recargo introducido por el art. 45 de la ley 25.345.

Sala X, Expte. N° 75.679/2015/CA1 Sent. Def. del 13/05/2021 “*Gómez, Gustavo Marcelo c/LPCOT SRL y otros s/despido*”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 19 5 b) Cesión y cambio de firma. Solidaridad del adquirente.

El actor demanda a la empresa que lo contratara (cedente), a la cedida y a la presidenta de esta última, a fin de que le abonen las indemnizaciones que le corresponden por su despido. El accionante comenzó a trabajar en agosto de 1996 como profesor de ajedrez y organizador de eventos de la temática, además de repartir volantes e informar al público los

términos de las promociones. Prestaba servicios los días martes y viernes, de 17 a 21 horas, en el primer nivel del Shopping Center Caballito, y desde su ingreso hasta principios de 2011 su salario fue abonado al margen de todo registro. La empresa cedida apela la condena de grado fundada en los arts. 225 y 228 LCT. Sin embargo, la transferencia de los elementos constitutivos del fondo de comercio. Que abarca el conjunto de elementos esenciales de la unidad productiva, obliga a la adquirente a responder por las obligaciones existentes al momento de la transferencia. El hecho de que la cesionaria haya ocultado la existencia del vínculo con el actor no implica que ello le sea oponible a éste y el adquirente ocupa la misma posición jurídica que antes ocupaba el transmitente, es decir, pasan a aquél la totalidad de las relaciones laborales vigentes hasta ese momento, así como la totalidad de los derechos y obligaciones. Debe confirmarse la sentencia de grado.

Sala I, Expte. N° 58.262/2012/CA1-CA “*Ros Héctor Alberto c/Cincuenta y Uno Cero Ocho SA y otros s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Servicio de medicina prestado en el ámbito del establecimiento de una cadena de supermercados.

El actor comenzó a trabajar para una empresa prestadora de servicios médicos como coordinador médico, siendo enviado a prestar servicios al establecimiento de una cadena de supermercados, a la cual codemanda por su despido con fundamento en el art. 30 LCT, a fin de que organice el servicio de medicina del trabajo de esa empresa. Si bien, la codemandada, Supermercados Mayoristas Makro SA, podría desarrollar perfectamente su actividad sin contar con el servicio de medicina que prestaba el accionante (coordinador médico del servicio de medicina prestado por la empresa), lo cierto es que decidió incorporarlo a su estructura empresarial, cediéndole al actor –y a su equipo de trabajo- un consultorio privado dentro del establecimiento. Asimismo el decreto 1.338/96, obliga a las empresas a adoptar, con carácter interno o externo según su voluntad, el Servicio de Medicina del Trabajo (conf. art. 3). Por ello, la decisión de ceder parte de su establecimiento para incorporar dicho servicio a su actividad, la hace solidariamente responsable en los términos del art. 30 LCT frente al actor. El concepto de solidaridad consagrado por el art. 30 LCT está vinculado con el de “establecimiento” del art. 6 del referido cuerpo legal y debe entenderse por actividad “*normal y específica propia del establecimiento*” aquella que se refiere al destino habitual y específico de esa unidad técnica de producción. Así, Supermercados Mayoristas Makro SA, aun teniendo la facultad de externalizar el Servicio de Medicina del Trabajo (cfr. Ley 19.587 y Dto. 1,338/96) decidió incorporarlo a su estructura de negocio, al punto tal que era el actor quien recibía directamente los informes de Makro si algún empleado, de cualquier sucursal que fuese, tenía algún problema de salud, de la cual recibía instrucciones en cuanto a pacientes y empleados se refiere, y a la empresa a la que el actor debía reportar en caso de ausencias. Una interpretación contraria, significaría consentir la externalización del Servicio de Medicina y tolerar que aquellas empresas que han ideado esta forma de cumplir con la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, no asuman la responsabilidad que les cabe para con aquellas personas que prestan el servicio interno de medicina a sus empleados. (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría).

Sala I, Expte. N° 48.703/2016/CA1 “*Silberberg Mario c/Prevención Médica Empresarial SA y otro s/despido*”. (Vázquez-Hockl-Catardo).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Servicio de medicina prestado en el ámbito del establecimiento de una cadena de supermercados.

El actor comenzó a trabajar para una empresa prestadora de servicios médicos como coordinador médico, siendo enviado a prestar servicios al establecimiento de una cadena de supermercados, a la cual codemanda por su despido con fundamento en el art. 30 LCT, a fin de que organice el servicio de medicina del trabajo de esa empresa. Para definir el ámbito de aplicación del art. 30 LCT, debe considerarse aquella actividad normal, específica, usual y permanente del establecimiento, es decir, la relacionada con la unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, debiendo descartarse la accidental, accesorio o concurrente. Por ende, para establecer si el servicio de medicina laboral conforma o no a la “actividad normal, propia y específica” de la codemandada Supermercados Mayoristas Makro SA, es de indagar si aquél resulta integrativo del bien o servicio que constituye el giro habitual de esta última. En este sentido, cabe enfatizar que la codemandada se dedica a la comercialización mayorista de productos de supermercado: comestibles, artículos de bazar, vestimenta, electrodomésticos, entre otros. A su vez, el actor se desempeñaba como coordinador médico en el establecimiento de Mayoristas Makro SA, es decir prestaba tareas completamente ajenas a las actividades desarrolladas por la codemandada. El servicio de medicina laboral era prestado por un tercero, en el caso la empresa empleadora del actor, y este servicio en nada se vincula con el objeto desarrollado por la empresa de comercialización mayorista; y ello, independientemente del lugar físico en el que se desempeñara el actor. El art. 3 del decreto 1.338/96, en cumplimiento del art. 5 ap. a) de la Ley 19.587, dispone que los establecimientos deberán contar, **con carácter interno o externo según la voluntad del empleador**, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. No puede concluirse que el hecho de que la codemandada haya optado por instalar un consultorio médico en el interior del establecimiento que fuera atendido por profesionales designados por la empresa prestadora de servicios médicos, la constituye en responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por esta última. Ello es así, toda vez que la actividad desplegada por el actor como coordinador médico, en nada se vincula con el cumplimiento del objeto de la codemandada. La actividad “normal y específica propia del establecimiento” de Mayoristas Makro SA no se relaciona con el servicio de medicina laboral en el establecimiento; ello, sin perjuicio de la obligatoriedad de dar adecuado cumplimiento a las disposiciones de la Ley 19.587. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría).

Sala I, Expte. N° 48.703/2016/CA1 “*Silberberg Mario c/Prevención Médica Empresaria SA y otro s/despido*”. (Vázquez-Hockl-Catardo).

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT.

El actor demanda a la empresa que lo contratara (cedente), a la cedida y a la presidenta de esta última, a fin de que le abonen las indemnizaciones que le corresponden por su despido. El accionante comenzó a trabajar en agosto de 1996 como profesor de ajedrez y organizador de eventos de la temática, además de repartir volantes e informar al público los términos de las promociones. Prestaba servicios los días martes y viernes, de 17 a 21 horas, en el primer nivel del Shopping Center Caballito, y desde su ingreso hasta principios de 2011 su salario fue abonado al margen de todo registro. La sociedad cedente, niega la existencia de relación laboral con el actor. El art. 23 LCT dispone que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Para que se apliquen sus

presupuestos de operatividad, es necesaria la mentada prestación de servicios de servicios personales en el marco de una organización empresarial ajena. Resulta plenamente aplicable la presunción debido a que en el segundo párrafo el art. 23 LCT dispone que *“operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato y en tanto que por las circunstancias no sea dado de calificar de empresario a quien presta el servicio”*. Así, el reconocimiento de la empresa cedente relativo a la contratación del actor para brindar clases de ajedrez, dos veces por semana, por el espacio de 90 minutos, y sin perjuicio de que las haya calificado como “autónomas”, sumado ello a la prueba testimonial, permiten tener por acreditada la existencia de un contrato de trabajo. El demandante realizaba sus labores en una organización que le era ajena, efectuando su trabajo con los materiales que le eran proporcionados, no tomando a su cargo riesgo alguno, poniendo su fuerza de trabajo al servicio de las accionadas y sometiénose a su poder de dirección. Finalmente, el actor se encontraba asegurado frente a contingencias que pudieran ocurrir mientras prestaba su actividad laboral y también en caso de accidente in itinere.

Sala I, Expte. N° 58.262/2012/CA1-CA *“Ros Héctor Alberto c/Cincuenta y Uno Cero Ocho SA y otros s/despido”*. (Vázquez-Hockl).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Concesionaria que vende los automóviles fabricados por General Motors.

El objeto de la concesionaria de automóviles demandada por despido discriminatorio y derrotada, es la venta de los vehículos fabricados por General Motors, mientras que el de la referida terminal automotriz, es la fabricación de los automóviles que luego son comercializados a través de las concesionarias. Es decir que ambas empresas dependen mutuamente una de la otra ya que el interés de General Motors no pasa solamente por fabricar automóviles sino por lograr la mayor venta posible en un mercado altamente competitivo, mientras que la concesionaria accionada no podría realizar esas ventas si no tiene arreglo comercial con aquélla. Es deber de General Motors ejercer –conforme art. 17 de la ley 25.013 que modificó el art. 30 LCT- la obligación de control de cumplimiento de la normativa laboral. Del responde de la fabricante de automóviles se desprende que se ha desligado absolutamente de su obligación de control y que no tenía ningún conocimiento de los pormenores que rodearon la relación laboral de la concesionaria con sus empleados. Toda vez que el párrafo final del art. 30 LCT extiende la responsabilidad del principal por las obligaciones emergentes de la relación laboral, incluyendo su extinción, basta que se acredite el incumplimiento, como en el caso, por la falta de pago de las indemnizaciones por despido por parte de la concesionaria de autos, para que se torne operativa la solidaridad de General Motors. El art. 30 LCT consagra una sanción contra el empresario que omite ejercer control sobre el cumplimiento de ciertas obligaciones formales de sus contratistas, subcontratistas o cesionarios, ya que el proceso productivo puede segmentarse, esto es, transferir la realización de un tramo del ciclo productivo a un tercero, y por aplicación del art. 30 LCT, la empresa que ejerce esta facultad va a tener que responder solidariamente por las obligaciones incumplidas por el contratado o subcontratado respecto de sus trabajadores en caso de que hubiera transferido la realización de tareas que hagan a la actividad normal, específica y propia del establecimiento. Por todo ello debe condenarse solidariamente a la codemandada General Motors al pago del monto de condena más los intereses fijados. Ello así, pues una vez determinada la procedencia de las indemnizaciones y sanciones derivadas de la extinción del vínculo laboral, no corresponde exonerar a los responsables solidarios de las consecuencias derivadas de los incumplimientos de las

obligaciones por parte de la empleadora, pues éstos deben responder por todas las obligaciones nacidas de los contratos de trabajo, incluidas las multas y sanciones derivadas de los incumplimientos de los deberes del principal y en tanto no posean una característica personal.

Sala IV, Expte. N° 19.827/2018 Sent. Def. N° 108.750 del 30/04/2021 “*V., M. A. c/Mundo Car SA y otros s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Profesiones liberales.

En nuestro régimen legal vigente existe un sistema “binario” entre trabajadores autónomos y dependientes. El art. 23 LCT prevé una presunción a favor de la existencia de un contrato de trabajo en los casos en que se haya probado la prestación de servicios; aunque admite que dicha presunción “*iuris tantum*” pueda ser desvirtuada por prueba en contrario, al sostener que rige “*salvo que por las circunstancias, relaciones o causa que lo motiven se demostrase lo contrario...y en tanto no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio*”. La presunción se basa en la circunstancia de que, cuando se prestan servicios personales para otro, lo corriente es que se lo efectúe por cuenta y orden del que recibe y organiza dichos servicios. Constatada la prestación de servicios, será el pretendido empleador quien deberá probar que dicha labor constituye la excepción contemplada en la última parte del primer párrafo del citado art. 23 y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Sala IV, Expte. N° 12.915/2018 Sent. Def. N° 109.065 del 30/06/2021 “*Clapsos, Alexis c/IARAI SA y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado).

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Odontólogo que prestaba servicios para una empresa prestadora de servicios médicos.

El actor se desempeñaba como odontólogo para una empresa prestadora de servicios médicos, siendo el personal administrativo de ésta el que le armaba la agenda al actor con turnos que otorgaba a sus pacientes, que éstos eran pacientes de OSCHOCA (Sindicato de Choferes de Camiones). El accionante trabajaba con los instrumentos que le aportaba la demandada, y ésta controlaba sus horarios de entrada y salida haciéndole firmar una planilla. A su vez, el actor cobraba por un valor hora, habiendo acordado el importe con el director cuando ingresó, a la par que sus tareas eran controladas a través de una auditora. Quedó demostrado que el actor prestaba servicios personales para la demandada, sometido a su poder de dirección, dentro de un establecimiento que era gerenciado por la demandada y a cambio de una remuneración. Es decir, ponía su fuerza de trabajo al servicio de la accionada, realizaba sus tareas, inserto en una organización que le era ajena, en forma continua y con un horario determinado, atendiendo pacientes de OSCHOCA y contra el pago de una remuneración. La circunstancia de que el accionante fuese un profesional universitario no empuja a la posibilidad de establecer una relación laboral de tipo dependiente, ya que aún las profesiones tradicionalmente consideradas han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento e inserción en el campo social, pudiéndose afirmar que la excepcionalidad que antes se asignaba al desempeño como dependiente de personas con esa capacitación o habilitación, hoy ya es un fenómeno común. Asimismo. El hecho de que el actor presentara facturas por honorarios, no altera la naturaleza jurídica de la relación ni permite concluir que se trata de un contrato de servicios, puesto que no interesa la calificación que las partes dan a la relación ni la forma en que llaman a la retribución por los servicios prestados, sino lo relevante es la esencia de

la vinculación que, en tanto se observe una subordinación jurídica – es decir, una sujeción actual o potencial a las directivas jerárquicas – importa una relación laboral de carácter dependiente. El hecho de que el actor no hubiera hecho reclamo alguno durante la vigencia del vínculo, no implica que hubiera consentido todo lo actuado. En este sentido la CSJN en la causa “Padín Capella, Jorge D. c/Litho Formas SA” (Fallos: 310: 558) sostuvo que este argumento conduciría a admitir la presunción de renuncias a derechos derivados del contrato de trabajo y advirtió que ello estaría en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12, 58 y conchs. de la LCT.

Sala IV, Expte. N° 12.915/2018 Sent. Def. N° 109.065 del 30/06/2021 “*Clapsos, Alexis c/IARAI SA y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Odontólogo que presta tareas en el establecimiento que pertenece a la Obra Social de Choferes de Camiones y que era explotado comercialmente por la empresa de servicios médicos para la cual el odontólogo laboraba. Responsabilidad solidaria de la obra social en los términos del art. 30 LCT.

La sola circunstancia de que la explotación comercial de la empleadora del demandante (empresa que presta servicios médicos) se haya desarrollado dentro de un espacio cedido por la obra social activa la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en minoría).

Sala IV, Expte. N° 12.915/2018 Sent. Def. N° 109.065 del 30/06/2021 “*Clapsos, Alexis c/IARAI SA y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Solidaridad. Contratación y subcontratación. Odontólogo que presta tareas en el establecimiento que pertenece a la Obra Social de Choferes de Camiones y que era explotado comercialmente por la empresa de servicios médicos para la cual el odontólogo laboraba. Ausencia de responsabilidad solidaria de la obra social en los términos del art. 30 LCT.

La circunstancia de que las obras sociales sindicales que integran el Sistema Nacional del Seguro de Salud, como la demandada OSCHOCA, contempladas en el inciso a) del art. 1° de la ley 23.660, sean entidades correspondientes a asociaciones gremiales de trabajadores con personería gremial, signatarias de convenios colectivos de trabajo, es decir, ajenas en principio a la actividad y especialidad médica, y que, sin duda a causa de ello, se hallen expresamente facultadas a delegar en terceros la prestación de servicios médico asistenciales que le son propios (conforme art. 29, ley 23.661 y resolución 195/01 de la Superintendencia de Servicios de Salud) importa la inaplicabilidad a su respecto de las previsiones del art. 30 LCT, toda vez que resultan meras administradoras de los recursos económicos con lo que cuentan, de modo tal que una parte sustancial de ellos es destinada a garantizar a sus beneficiarios la prestación de los servicios de atención de salud previstos en el seguro, y para dar tal cobertura las obras sociales se encuentran legalmente liberadas de asumir la actividad de prestación, pudiendo expresamente celebrar contratos con prestadores de servicios de atención de la salud, debiendo destacarse que la prioritaria aplicación de los recursos económicos de las obras sociales a garantizar la prestación de servicios de asistencia médica es una condición indispensable para que éstas puedan cumplir adecuadamente con su función de agentes naturales de un sistema de seguro cuyo objetivo fundamental es proveer el otorgamiento de prestaciones tendientes a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud, que respondan al mejor nivel de

calidad posible (cfr. art. 2 ley 23.661), así como que el logro del mencionado objetivo no puede ser puesto en jaque por decisiones judiciales.(Del voto del Dr. Díez Selva, en mayoría).

Sala IV, Expte. N° 12.915/2018 Sent. Def. N° 109.065 del 30/06/2021 “*Clapsos, Alexis c/IARAI SA y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado).

D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora del Hospital de Pediatría SAMIC “Profesor Dr. Juan P. Garrahan” que se mantuvo vinculada durante 20 años mediante sucesivos contratos de locación de servicio. Relación de empleo público.

Llega firme a la alzada la decisión de grado que consideró que el contrato de trabajo con la actora se encontraba erróneamente registrado en cuanto el hospital público demandado no había demostrado la existencia de una legítima contratación a través de las sucesivas locaciones de servicios que suscribió la actora con el *Hospital de Pediatría SAMIC “Profesor Dr. Juan P. Garrahan”* en virtud de los cuales prestó servicios como maestra jardinera y acompañante terapéutico de pacientes pediátricos desde diciembre de 1990. El recurso interpuesto por la actora versa sobre la naturaleza jurídica del vínculo habido entre las partes, cuestionando lo resuelto al respecto por el sentenciante a quo al concluir que en el marco en que se desenvolvió la vinculación habida entre las partes, la actora quedó al margen de cualquier marco protectorio, ya sea en relación a la garantía de estabilidad que ampara al empleado público como de la protección derivada de una relación subordinada en el ámbito privado, toda vez que no estimó configurado un acto expreso tendiente a incluirla en el ámbito de la LCT. El hecho de que la accionante haya prestado servicios durante más de 21 años sin que exista norma alguna que fundamente las sucesivas contrataciones temporales, permite encuadrar el supuesto en la doctrina sentada por la CSJN en la causa “Ramos, José Luis c/Estado Nacional s/indemnización por despido” (S.C. R. 354. L. XLIV del 6/4/2010). Fue la institución la que violentó las normas que regulan el acceso a la carrera administrativa instrumentando y prorrogando contratos transitorios sin justificación objetiva que lo respalde, obstaculizando el merecido acceso de la trabajadora al régimen de estabilidad del empleado público, todo ello en evidente pugna con lo normado en el art. 14 bis CN. Cabe condenar a la accionada a abonar únicamente la reparación fijada en el párrafo quinto del art. 11 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional –ley 25.164- como consecuencia de su conducta ilegítima de conformidad con lo resuelto en el precedente “Ramos”. Ello así, toda vez que reviste carácter de empleo público el Servicio de Atención Médica Integral para la Comunidad SAMIC, que fue constituido por ley 17.102 del 20/01/1996.

Sala V, Expte. N° 69815/2013/CA1 Sent. Def. N° 85021 del 30/04/2021 “*Gago, Adriana Cristina c/Hospital de Pediatría SAMIC “Profesor Dr. Juan P. Garrahan” s/despido*”. (Ferdman-González).

D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora del INDEC que se mantuvo vinculada durante más de 20 años mediante sucesivas contrataciones temporales. Relación de empleo público.

La demandada, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, apela la sentencia de grado, que la condena a pagar a la actora la indemnización prevista en el art. 11 de la ley 25.164. Sostiene que la CSJN en el caso “Sánchez Carlos Próspero c/Auditoría General de la Nación” otorgó al poder público un amplio margen de maniobra para recurrir a la

renovación permanente de contratos con el sólo requisito de que ello no estuviera prohibido en la reglamentación respectiva. Asevera, que no es el paso del tiempo ni el tipo de tareas cumplidas lo que genera la expectativa de permanencia indemnizable, pues la potestad referida se da en los diferentes contratos suscriptos por la actora con el Instituto, en función de las tareas que éste necesitaba, sin configurarse la desviación de poder que caracterizó el precedente de la CSJN “Ramos, José Luis c/Estado Nacional s/indemnización por despido” (S.C. R. 354. L. XLIV del 6/4/2010). La queja no prosperará, pues la cuestión planteada encuentra adecuada respuesta en los precedentes del Alto Tribunal “Ramos”, ya citado y “Cerigliano, Fabián c/Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires U. Polival. de Inspecciones ex Direc. Gral. de Verif. y Control” del 19/04/2011. Más allá del *nomen iuris* utilizado para la calificación del vínculo, lo cierto es que la prestación de servicios de la actora se insertó en el marco de la actividad llevada a cabo por el organismo público demandado, sin que se comprobara que la actora revistiera la calidad de autónoma, aunado ello a la prórroga indefinida de contratos transitorios sin justificación objetiva que lo respalde, todo lo cual entra en pugna con lo normado en el art. 14 bis CN. La CSJN en la causa “Cerigliano resaltó que *“la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los contratantes le atribuyan”* y que *“resulta una evidente desviación de poder la contratación de servicios por tiempo determinado con el objeto de encubrir vinculaciones laborales de carácter permanente”*. No resulta aplicable la doctrina de la CSJN en los autos “Sánchez Próspero” toda que allí la cuestión de fondo venía determinada por la contratación del actor como personal especializado. Asimismo, la accionada no respeta las exigencias impuestas por el art. 9 de la ley 25.164 para justificar una contratación temporaria. De acuerdo con el principio de primacía de la realidad, el comportamiento del Instituto tuvo aptitud para generar en la trabajadora una legítima expectativa de permanencia laboral. Por todo ello, debe confirmarse la sentencia de grado. **Sala V**, Expte. N° 10887/2018/CA2 Sent. Def. N° 85146 del 14/06/2021 “Benítez, Estela Liliana c/Instituto Nacional de Estadísticas y Censos s/despido”. (Ferdman-González).

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Profesor de natación y guardavidas en el centro deportivo SUTERH-Megatlon Almagro. Existencia de relación de dependencia.

El actor plantea en su demanda haber cumplido desde el año 2007 tareas de guardavidas y profesor de natación en el centro deportivo conocido como “SUTERH-Megatlon Almagro”. Dirige su acción también contra Gimnasios Argentinos SA con fundamento en los arts. 29, 30 y 31 LCT, toda vez que realizaba labores habituales y permanentes que formaban parte de la actividad normal y específica de esa empresa. La magistrada de grado decidió acoger en su totalidad el reclamo en virtud de que tuvo por ciertos todos los hechos expuestos en la demanda debido a la situación procesal de rebeldía en que quedó incurso SUTERH y, en consecuencia, consideró a SUTERH empleadora del actor y a Gimnasios Argentinos SA solidaria en los términos del art. 30 LCT. A su vez, Gimnasios Argentinos SA apela la condena por considerar que la relación que la unía al accionante era un contrato de locación de servicios. De la prueba testimonial se desprende que el actor se desempeñó para la demandada, realizando las tareas de guardavidas y profesor de natación, sometién dose a las directivas de trabajo que le eran impartidas por el personal de SUTERH. Así, resulta operativa la presunción prevista por el art. 23 LCT, por lo que se encontraba a cargo de la accionada desvirtuar la consecuencia legal allí prevista, esto es acreditando que el *“hecho*

de la prestación de servicios” hubiere estado motivada en otras “*circunstancias, relaciones o causas*” distintas a un contrato de trabajo, lo cual no ocurrió. Cabe concluir que el accionante integró los medios personales de los que se valió la demandada para cumplir su actividad (cfr. art. 5 LCT), que no se trató más que de un trabajador definido por el art. 25 LCT contratado por un empleador de los definidos por el art. 26 LCT y que la relación que existió fue una de las contempladas por el art. 22 de dicha norma legal.

Sala V, Expte. N° 43.831/2014/CA1 Sent. Def. N° 85.089 del 26/05/2021 “*Salgado Emanuel Antonio c/Gimnasios Argentinos SA y otro s/despido*”. (Ferdman-Carambia).

D.T. 27 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Validez de la extinción por mutuo acuerdo aunque el monto percibido por el trabajador haya sido inferior al que le hubiere correspondido por despido si fue llevado a cabo sin vicios de la voluntad.

El mutuo acuerdo no es un acuerdo transaccional, por lo que el acto ejecutado con plena voluntad por parte del actor con respecto al acuerdo que celebró con su empleador ante un escribano público, hace que la extinción del vínculo de trabajo no pueda ser considerada inválida, ratificando un acuerdo de voluntades en el cual el trabajador había percibido un monto marcadamente inferior al que le hubiere correspondido por la indemnización derivada del despido (en este sentido se expidió la CSJN en los autos “Ocampo, Alessio Yair c/BGH SA s/despido” del 10/9/2020).

Sala V, Expte. N° 37398/2017/CA1 Sent. Def. N° 85224 del 30/06/2021 “*Ochiuzzi, Otelo c/Toselli, Olga María y otro s/despido*”. (Ferdman-Carambia).

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Médicos de cabecera del PAMI. Existencia de relación de dependencia.

La accionada Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, se agravia porque se admitió la demanda que la condenó a registrar las relaciones laborales de los médicos de cabecera reclamantes y a pagar diferencias salariales. Es que reconocida la prestación de servicios, resulta aplicable la presunción emergente del art. 23 LCT. Desde esa óptica, a cargo de la accionada se encontraba acreditar que el vínculo que uniera a las partes, tenía un origen diferente al laboral, lo cual no lo ha logrado. De la prueba testimonial se concluye la existencia de relación de dependencia. Así, los accionantes atendían a los pacientes del PAMI en los horarios que el instituto disponía, para cobrar el sueldo los obligaban a emitir facturas, no tenían recibos de sueldo. Las facturas estaban compuestas por ítems que decidía la demandada en forma unilateral y se emitían mensualmente. Los actores no podían rechazar los pacientes del PAMI ni les podían cobrar ningún plus adicional, para atenderlos tenían que completar una planilla que les entregaba la accionada; debían cumplir una carga horaria, tuvieran o no pacientes que atender, y esto estaba sujeto a auditorías; si una auditoría les era desfavorable estaban expuestos a sanciones o suspensiones que se publicaban en el boletín del PAMI, se les podía llamar la atención o tener una sanción económica, incluso, ser expulsados del servicio. Asimismo, no puede ser tenido en cuenta el argumento de la accionada sobre el tiempo que permanecieron los actores sin efectuar reclamo alguno. Según expresara la CSJN “el argumento de que el silencio del trabajador permite considerar que medió una aceptación de las cláusulas contractuales conduciría a admitir la presunción de renuncias de derechos derivados del contrato de trabajo, y ello estaría en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12, 58 y concs. de la LCT” (conf. doct. CSJN en

autos “Padín Capella c/Litho Formas SA”, Fallos 310:558). El hecho de que los actores presentaran facturas por honorarios no altera la naturaleza jurídica de la relación, ni permite concluir que se trataba de una locación de servicios, puesto que no interesa la calificación que las partes den a la relación, ni la forma en que llamen a la retribución por el servicio prestado, sino que lo relevante es la esencia de la vinculación que, en tanto traduzca una subordinación jurídica, es decir, una sujeción actual o potencial a directivas jerárquicas, importa una relación laboral de carácter dependiente. La Resolución 1523/05 de la demandada reconoce, en el art. 42, que los médicos pueden cumplir guardias de 12 o 24 horas, lo que implica admitir una jornada máxima semanal de 24 horas, similar a la que el PAMI reconoce cumplían los actores. Cabe destacar que la extensión de la jornada no es una característica que determine o no la existencia de un contrato de trabajo. Tampoco el hecho de que los actores pudieran haber prestado sus servicios en otras instituciones carece de incidencia en la cuestión, habida cuenta que la exclusividad no es una nota típica del contrato laboral. Así, demostrada la prestación de servicios en favor de la accionada y excluido el carácter autónomo de los actores, debe considerárselos empleados dependientes. **Sala VIII**, Expte. N° 31094/2018/CA1 Sent. Def. del 08/06/2021 “*Troncoso, Pablo Gabriel y otros c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/diferencias de salarios*”. (Pesino-González).

D.T. 27 Contrato de trabajo. Empleador múltiple. Art. 26 LCT. Responsabilidad solidaria.

A partir del análisis de los testimonios se advierte que las empresas codemandadas utilizaban a sus empleados indistintamente para prestar servicios como mozos en los comedores que funcionaban tanto en Techint como en el Jockey Club, diferenciándose eso sí en el plexo convencional que aplicaban y, consecuentemente en los salarios que pagaban. Dado que el actor laboraba como “mozo de salón” en el restaurante que funcionaba en el Jockey Club recibía una menor retribución al serle aplicable el CCT N° 389/04 y no el N° 401/05. Existió en los hechos un contrato con pluralidad de empleadores, al resultar los demandados beneficiarios –en carácter de empleadores múltiples- en forma conjunta y/o indistinta de los servicios prestados por el accionante durante el lapso denunciado al demandar. Desde esta perspectiva, para que exista condena solidaria basta con que se dé la figura del empleador múltiple contemplada en el art. 26 LCT, sin que sea requisito ineludible la existencia de un grupo económico.

Sala X, Expte. N° 75.679/2015/CA1 Sent. Def. del 13/05/2021 “*Gómez, Gustavo Marcelo c/LPCOT SRL y otros s/despido*”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 27 18 c) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Gastronómicos. Servicio de comedor prestado en el ámbito del Jockey Club.

Toda vez que se ha acreditado que el servicio de comedor para el cual trabajó el actor se encontraba funcionando en las instalaciones del Jockey Club; que se ha corroborado que el mencionado servicio de gastronomía brindado por las codemandadas era de acceso y atención en forma exclusiva para los socios de esa entidad cultural y deportiva, y teniendo en cuenta que la actividad de gastronomía aludida se encontraba ubicada dentro del espacio físico del Jockey Club, resulta pertinente concluir que las tareas cumplidas por el demandante operaban integradas en forma normal y permanente con las de la referida codemandada, destacando la especificidad de este servicio con relación a la actividad de la

entidad coaccionada. Por ello, corresponde extender la condena a la Asociación Civil Jockey Club por su responsabilidad a través de la regla contenida en el citado art. 30 LCT.

Sala X, Expte. N° 75.679/2015/CA1 Sent. Def. del 13/05/2021 “*Gómez, Gustavo Marcelo c/LPCOT SRL y otros s/despido*”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Venta de planes de ahorro de automóviles 0km de la marca Renault.

El actor fue contratado para prestar servicios en una concesionaria de automóviles, destinados a la venta de planes de ahorro de automóviles 0km de la marca Renault. El objeto social de la concesionaria es la compra venta de toda clase de automotores, el ejercicio de mandatos, comisiones y representaciones relacionadas con ese objeto social y el otorgamiento de créditos. La actividad normal y específica de Renault es la fabricación de automóviles y su objetivo social prevé determinadas actividades financieras como la de efectuar inversiones, dar préstamos a corto y largo plazo, dar y recibir avales, hipotecas y prendas entre otras. Para el cumplimiento de sus fines empresariales contrató los servicios de la concesionaria codemandada quien se encargó de la colocación de sus productos mediante la comercialización de planes de ahorro previo. Las tareas mencionadas, si bien pueden calificarse de secundarias están integradas en forma permanente y completan y/o coadyuvan al objetivo final. La venta de planes de ahorro para la compra de automóviles perfeccionó un cierto tramo de la unidad técnica de ejecución en tanto que dicha actividad contribuyó a la obtención de la finalidad perseguida que no es sino la venta de automotores. Por lo tanto, Renault Argentina SA debe responder en el marco del art. 30 LCT por el accidente sufrido por el actor, al haberse demostrado que a través de sus servicios se perfeccionó un tramo del objeto social de dicha empresa, pues la venta de planes de ahorro previo de unidades de automóviles de dicha marca, complementan, completan y/o coadyuvan a la actividad comercial normal específica propia de Renault Argentina SA.

Sala X, Expte. N° 30.358/2015/CA1 Sent. Def. del 06/05/2021 “*Mayo, Matías Ezequiel c/Renault Argentina SA y otros s/accidente-ley especial*”. (Stortini-Ambesi).

D.T. 27 18 i) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Vigilancia. Tareas de vigilancia prestadas en el predio de la Asociación del Fútbol Argentino.

El actor prestó servicios de seguridad y vigilancia en el predio de la AFA desde su contratación en octubre de 2007 hasta su desvinculación en julio de 2017, y el vínculo contractual entre la Asociación de Fútbol Argentino y la empresa de seguridad codemandada, se extendió desde julio de 2007 hasta septiembre de 2018. Las tareas de vigilancia desplegadas por el actor durante casi diez años denotan la importancia e integración permanente del servicio de seguridad y vigilancia prestado por aquél para la institución. Resulta aplicable al caso el criterio que extiende la solidaridad en aquellos supuestos en que las actividades se hallan integradas en forma permanente al establecimiento, sean éstas la principal prestación del mismo o no, por cuanto, al ser la empresa una unidad de ejecución, toda actividad que coadyuve al funcionamiento ejecutivo y se oriente al cumplimiento de sus funciones quedaría comprendido en el supuesto de la norma, no así aquellas de las cuales pueda prescindir, extremo que no se da en el caso. Al encontrarse la prestación convenida entre las codemandadas, comprendida estructuralmente dentro de las actividades principales y accesorias que se desarrollan en el establecimiento, concebido éste como unidad de ejecución, sin que pueda prescindirse de aquella para el

logro de sus fines, resulta pertinente la activación de la responsabilidad contenida en el art. 30 LCT respecto de la Asociación del Fútbol Argentino.

Sala X, Expte. N° 79.536/2017/CA1 Sent. Def. del 30/06/2021 “*De Rogati, Luis Emilio c/MAPRA Empresa de Seguridad SRL y otro s/despido*”. (Ambesi-Stortini).

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Tareas de cajera de Pago Fácil llevadas a cabo en el ámbito de un local en donde además del servicio de cobro había cabinas telefónicas y de internet.

La actividad desarrollada por la actora consistía en la operación de un sistema electrónico denominado “Pago Fácil” a través del cual se efectúa el cobro de servicios o facturas de empresas contratantes del mencionado sistema. La litigante se vinculó con su empleador (coaccionado) mediante un contrato de “agencia” para la operación del mencionado sistema “Pago Fácil”. De las declaraciones testimoniales no surge que la actividad “principal” del establecimiento donde laboraba la actora fuese la prestación del servicio de cabinas telefónicas y de internet, y de las mismas surge el desempeño laboral de la accionante como “cajera de Pago Fácil”. Por lo tanto puede aceptarse válidamente que la actividad objeto de la contratación en este específico caso quedó enmarcada en la conceptualización de “normal y específica propia” de la codemandada Servicios Electrónicos de Pago SA a poco que se considere que la operación del servicio del sistema “Pago Fácil” desplegada en el establecimiento del empleador codemandado perfeccionó un concreto tramo de la unidad técnica de ejecución y contribuyó al logro de la finalidad perseguida por la primera. Por lo tanto se encuentran configurados los presupuestos que prevé el art. 30 LCT para activar la extensión de la condena solidaria a Servicios Electrónicos de Pago SA.

Sala X, Expte. N° 81762/2015/CA1 Sent. Def. del 22/06/2021 “*Ramallo, Herminia Beatriz c/Malecek, José Enrique y otro s/despido*”. (Stortini-Corach).

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Odontóloga que trabajaba para la Obra Social y el Sindicato de Panaderos. Relación de dependencia.

La actora, odontóloga, comenzó a prestar servicios en la sede de la Obra Social del Personal de Panaderías y posteriormente, hizo lo propio para la Sociedad de Obreros de Panaderos de Lomas de Zamora. Ambas fueron codemandadas ante el despido indirecto en que se colocara la accionante como consecuencia del desconocimiento del vínculo. Ambas coaccionadas reconocieron la prestación de servicios por parte de la actora en forma personal y en calidad de odontóloga, por lo que resulta de aplicación la presunción contenida en el art. 23 LCT. En consecuencia, les incumbía a las demandadas demostrar que dicha prestación no fue realizada bajo una relación de dependencia. Los testigos aseveran que la accionante figuraba en la cartilla y atendía a los afiliados del sindicato en la sede de la Obra Social facturando por esos servicios; daba los turnos y concurría en el horario en que ella misma citaba a los pacientes, primero los días viernes y luego pidió citar también los días martes, proveía las prótesis y facturaba previa aceptación de la comisión directiva. De la prueba testifical resultó probado que la actora estaba inserta en la organización empresarial de las demandadas sometida a control y dirección recibiendo como contraprestación sumas de dinero en concepto de honorarios previa emisión de las facturas correspondientes. La circunstancia de que la remuneración recibiera el nombre de “honorarios” o el mero hecho de suscribir las respectivas facturas no impiden acordarle naturaleza salarial pues responden a prestaciones propias del contrato de trabajo. La misma consideración merecen las sumas percibidas en concepto de prótesis al constituir una

ventaja patrimonial. Tampoco puede admitirse que la relación que vinculara a ambas partes no pueda ser subsumida dentro de la legislación laboral por ser la actora una profesional del arte de curar pues ello no empece en modo alguno la posibilidad de establecer una relación laboral de tipo dependiente ya que aún las profesiones tradicionalmente consideradas como liberales han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento e inversión en el campo social, por lo cual puede afirmarse que la excepcionalidad que antes se asignaba al desempeño como dependiente de personas con esa capacitación o habilitación, hoy ya es un fenómeno común. La mera circunstancia que el trabajador sea un profesional no permite inferir por esa sola condición, que no haya podido estar a las órdenes de la demandada ni que sea aplicable la presunción establecida en el art. 23 LCT. Cabe tener por probada la relación laboral dependiente.

Sala X, Expte. N° 22.468/CA1 Sent. Def. del 08/07/2021 “*Szarfer Ana Cecilia c/Obra Social del Personal de Panaderías (O.S.P.E.P) y otro s/despido*”. (Stortini-Ambesi).

D.T. 30 bis d) Daños resarcibles. Reparación del daño moral. Despido discriminatorio. Trabajadora que se estaba realizando un tratamiento de fertilización asistida.

La indemnización del daño moral tiene por objeto reparar el quebranto que provoca la privación de aquellos bienes que tienen un valor fundamental en la vida de las personas y que son la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los más caros sentimientos. Para su determinación, deben tenerse en cuenta las particulares características del caso, es decir, las vicisitudes por las que debió transitar la accionante a partir del comportamiento desplegado por su empleadora. Sabido es que la evaluación del perjuicio moral es una tarea delicada pues no se puede pretender dar un equivalente y reponer las cosas a su estado anterior. El dinero no cumple una función valorativa exacta, sino que se trata solamente de dar algunos medios de satisfacción, lo cual no es igual a equivalencia. La dificultad en calcular los sufrimientos no impide apreciarlos en su intensidad y grado, por lo que cabe sostener que es posible justipreciar el daño dentro de lo humanamente posible teniendo en cuenta las angustias, miedos, padecimientos y tristezas propios de la situación vivida. Por lo tanto, corresponde a la actora, víctima de un despido discriminatorio provocado por someterse a un tratamiento de fertilización asistida, además de la indemnización tarifada, cabe adicionarle la indemnización por daño moral que debe fijarse en \$ 220.000. No cabe hacer lugar al pedido de la reparación del daño psicológico toda vez que, en ningún tramo del escrito inicial se invocó haber sufrido algún daño adicional en relación con el tratamiento de fertilidad, ni adujo haber estado bajo tratamiento psicológico con posterioridad a la extinción del vínculo, de modo que el padecimiento psíquico ya está debidamente reparado.

Sala IV, Expte. N° 19.827/2018 Sent. Def. N° 108.750 del 30/04/2021 “*V., M. A. c/Mundo Car SA y otros s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

D.T. 30 bis Daños resarcibles. Daño moral en el supuesto de despido. Violación del deber contractual de preservar la dignidad del trabajador.

La magistrada de grado no hizo lugar al pedido del actor del resarcimiento por daño moral. El demandante cuestiona esta decisión pues argumenta que el haber sido desvinculado por tener menos de dos gramos de marihuana al momento del control efectuado por PSA le ocasionó una profunda depresión, ataques de pánico, frustración y un deterioro emocional generalizado. Si bien nuestra legislación establece un sistema de indemnización tarifada que como regla general satisface los daños de cualquier naturaleza, materiales y morales,

que pudiera sufrir el trabajador con motivo del despido arbitrario, en el caso, los elementos arrojados a la causa permiten tener por acreditada la existencia de daños originados en hechos extracontractuales en ocasión de la ruptura del contrato de trabajo que resultarían indemnizables aún en ausencia de la relación laboral. La conducta asumida por la demandada constituyó un ejercicio abusivo de los poderes de organización y dirección que le impone el ordenamiento jurídico, violando el deber contractual de preservar la dignidad del actor, deber que surge de lo normado en el art. 14 bis CN. Las imputaciones efectuadas de haber generado pérdida de confianza, falta de respeto a la empresa, comportamiento desleal y comportamientos encuadrables dentro de un delito vinculado a la Ley de Tenencia de Estupefacientes, implican que el empleador se excedió del ámbito contractual al efectuar esas imputaciones que afectaron la dignidad y el honor del trabajador. La demandada no probó la tenencia de sustancias prohibidas por parte del actor, ni que estuviera consumiendo ni menos que se encontrara bajo su influencia mientras se encontraba prestando servicios para la demandada; además le inició un proceso penal del cual el actor fue sobreseído. De esta manera, la accionada con su actitud no sólo hizo pública una situación privada del trabajador (y de posible adicción) que no estaba afectando su desempeño o la imagen empresarial de la aerolínea, sino que además menoscabó su trayectoria no sólo dentro de la empresa sino también en su ámbito social y familiar, por lo que es procedente el daño moral pretendido por el accionante como resarcimiento a un daño ocasionado por fuera del simple despido.

Sala V, Expte. N° 73214/2015/CA1 Sent. Def. 85063 del 19/05/2021 “*Vitale, Ignacio Javier c/Austral Líneas Aéreas Cielo del Sur SA s/despido*”. (Ferdman-Carambia).

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Peón de taxi que es despedido por no abonar las infracciones de tránsito y por no presentarse a trabajar pese a haber sido intimado para ello.

El intercambio telegráfico entre las partes evidencia una evasiva permanente del trabajador a dar respuesta a la interpelación de su empleadora a concurrir al organismo de control de faltas y a presentarse a su puesto de trabajo. Así, el accionante al contestar la intimación rechazó las infracciones en cuestión sosteniendo que la prueba no demostraba que las multas correspondieran al vehículo que el manejaba y desconoció que él fuera quien tuviera que hacerse cargo de su pago. Sin embargo, de los elementos de prueba surge la gran cantidad de infracciones labradas respecto del taxi conducido por el accionante durante el período en el que se desarrolló el vínculo laboral habido entre las partes, las que de conformidad a lo dispuesto en el art. 9 inc. m) del CCT 336/01 de peones de taxi, debían ser afrontadas por el trabajador. El actor no concurrió al organismo de control de faltas a fin de regularizar su situación, ni esgrimió razones atendibles para justificar su incomparecencia. A ello se suma que la falta de concurrencia al trabajo, pese a haber sido reiteradamente intimado a ello, todas razones que llevan a considerar ajustado a derecho el despido dispuesto por la empleadora.

Sala II, Expte. N° 14879/2010 “*Fernández Héctor Daniel c/Di Nardo Noemí Raquel (rebelde 29 LO) s/despido*”. (Stortini-Pompa).

D.T. 33 18 Despido discriminatorio. Trabajadora que se estaba realizando un tratamiento de fertilización asistida.

La actora sostiene que el despido dispuesto por la accionada encubrió una causa discriminatoria fundada en el tratamiento de fertilización asistida que estaba realizando. A

partir de la prueba testimonial quedó evidenciado que la accionante estuvo realizándose tratamientos médicos especialmente dirigidos a lograr un embarazo, y un mes después de que diera a conocer que iba a iniciar el tratamiento para quedar embarazada, fue despedida en forma directa y sin invocación de causa por la empleadora, quien estaba en conocimiento de tal circunstancia, de lo que surge a las claras una arbitraria discrecionalidad al desvincular a la accionante justo el día en que debía someterse al procedimiento de implantación de óvulos. Si bien es cierto que los tratamientos de ambos sexos pueden realizarse tratamientos médicos que requieren de licencia, lo cierto es que las intervenciones producto de los tratamientos de reproducción asistida sólo afectan a mujeres. Se encuentra en juego una garantía de rango constitucional, como lo es la tutela de la mujer frente a conductas discriminatorias por cuestiones de género, de conformidad con lo previsto en los arts. 16 y 75 inc. 22 CN y fundamentalmente de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y las leyes 26.485 y 23.592.

Sala IV, Expte. N° 19.827/2018 Sent. Def. N° 108.750 del 30/04/2021 “*V., M. A. c/Mundo Car SA y otros s/despido*”. (Pinto Varela-Guisado).

D.T. 33 12 Despido por maternidad.

Contra la sentencia de primera instancia se alza la demandada. Acota su queja a la procedencia de la indemnización por maternidad contemplada en el art. 182 LCT. Se queja de que se haya hecho mención a lo dispuesto en el art. 9 LCT y señala que los hechos descriptos en la demanda acerca de la notificación del embarazo no existieron. Cuestiona el alcance dado a la prueba testimonial. De la prueba testimonial resulta que al día siguiente de que la actora informara en el ámbito laboral que se encontraba embarazada, la empleadora le envió una notificación de despido sin justa causa. Ello resulta suficiente para concluir que existen serios y concordantes indicios de que el despido fue dispuesto por razones de embarazo, lo que lleva a propiciar que se confirme la indemnización agravada admitida en primera instancia. Máxime ante lo dispuesto en el art. 9 LCT. Si bien la demandada ha cuestionado su aplicación, dicha disposición legal es clara en cuanto establece que en caso de duda acerca de la apreciación de la prueba vertida en la causa, debe estarse a aquella valoración que sea más favorable para la persona trabajadora. Su contenido es concordante con el carácter de sujeto de preferente tutela constitucional al que hace referencia el Alto Tribunal en numerosos fallos (“Aquino”, “Vizzoti”, etc.) y con lo dispuesto por el art. 14 bis CN.

Sala IV, Expte. N° 68091/2015 Sent. Def. N° 109203 del 30/06/2021 “*Luna Myrian Analía c/Hogar San Francisco de la Loma SRL s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva).

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de confianza. Personal de seguridad de un hotel que hace ingresar durante la noche a una mujer y a un niño omitiendo dar aviso de la situación o registrar el ingreso de estas dos personas.

La juez a quo rechazó la demanda. Para así decidir, explicó que no se encontraba cuestionado que el contrato se había extinguido como consecuencia del despido con invocación de justa causa decidido por la empleadora, por lo que se encontraba a su cargo la acreditación de los extremos señalados en la comunicación del despido. Allí se expresó la pérdida de confianza que se habría producido por el comportamiento del actor el día que fue observado ingresando a una habitación del hotel a las 20 45 hs. junto a una mujer y un menor, permaneciendo allí varias horas hasta las 0 52 hs. del día siguiente, vulnerando los

sistemas de seguridad del establecimiento y omitiendo dar aviso de la situación o registrar el ingreso de estas dos personas, situación que se veía agravada porque el actor era el responsable de la seguridad del establecimiento. El actor, con larga trayectoria en su puesto, no podía desconocer el desacertado accionar desplegado, consistente en “burlar” los sistemas impuestos para la seguridad del hotel e ingresar –sin dar aviso– dos personas a una habitación, entre ellas un menor de edad que no guardaba con él ningún tipo de relación de parentesco, y que sólo de los dichos de dos testigos surgiría que era hijo de la mujer. El actor incurrió en un grave incumplimiento a sus obligaciones laborales, que resulta agravado por las responsabilidades a su cargo como Jefe de Seguridad y la presencia de un niño menor de edad que no guardaba con él parentesco. Existe cuantiosa normativa nacional e internacional que vela por la protección del niño, niña y adolescente (ley 26.061 y la Convención de los Derechos del Niño), y en este caso particular, no cabe admitir la presencia de un niño en las circunstancias descriptas, en abierta violación a las normas, usos y costumbres para el ingreso de personas al establecimiento hotelero. Cabe considerar justificado el despido dispuesto por la empleadora.

Sala IV, Expte. N° 36172/2017 Sent. Def. N° 109337 del 16/07/2021 “*Engelbrecht Daniel Eduardo c/Accord Hospitality Argentina SA s/despido*”. (Guisado-Pinto Varela).

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de confianza. Nosocomio que alega que mientras la actora gozaba de licencia como enfermera por razones de salud trabaja para otra empresa. No configuración de un supuesto de gravedad de la falta que conlleve pérdida de confianza.

La actora fue despedida por pérdida de confianza, y el Hospital Italiano sustentó dicha decisión en el hecho de que durante su licencia por enfermedad inculpable desempeñó servicios de enfermería para otra empresa, y que por prescripción médica no tenía permitido realizar tareas laborales. La actora apela la decisión de grado que consideró justificado el despido impuesto por la empleadora. Sostiene que mientras se desempeñaba como enfermera para el Hospital Italiano, las tareas desempeñadas en otra empresa no eran las de enfermería, sino de coordinación telefónica de enfermería domiciliaria y selección de enfermeras. Eran tareas telefónicas o de mensajes que le mandaban vía mail. Del intercambio telegráfico, como así también de la pericial contable y del informe remitido por la otra empresa para la cual laboraba la accionante surge que en ambos trabajos gozó de licencia médica, si bien bajo las órdenes del Hospital Italiano el período fue más extenso. Es que las labores efectuadas en la otra empresa, no le exigían la realización de esfuerzo físico alguno, por lo que no había justificación para el goce de una licencia por enfermedad, más allá de los días gozados por las intervenciones quirúrgicas a que debió ser sometida y su posterior recuperación, pudiendo luego aún con goce de licencia, realizar tareas desde su hogar. Por lo tanto no se encuentra configurada la injuria de pérdida de confianza invocada por la accionada para despedir a la actora, por lo que resulta acreedora a las indemnizaciones por despido reclamadas.

Sala IV, Expte. N° 57.887/2016 Sent. Def. N° 109.385 del 16/07/2021 “*Tenutto, Andrea Verónica c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/despido*”. (Díez Selva-Guisado).

D.T. 33 8 Despido. Injuria laboral. Trabajadora que es despedida porque la empleadora consideró que hubo falseamiento de su parte de la patología invocada

cuando gozó de seis meses de licencia médica. Empleadora que debió probar esta afirmación y no lo hizo. Despido sin justa causa.

La demandada cuestiona la decisión de grado que consideró al despido dispuesto en los términos del art. 242 LCT injustificado. Sostiene que encontrándose la actora con licencia médica por una afección psiquiátrica, luego de recibir el alta médica por parte de su médico tratante, la empresa hizo uso de la facultad que le asiste conforme art. 210 LCT para así poder verificar si la trabajadora se encontraba en condiciones de retomar tareas. La licenciada en psicología contratada por la demandada entendió que la enfermedad invocada por la trabajadora era inexistente y, luego de cuatro entrevistas, concluyó que la actora había mentido ya que nunca tuvo la enfermedad que dijo padecer y por la cual gozó de 6 meses de licencia. Por ello, ante el falseamiento de la patología invocada, se dispuso el despido directo en los términos del art. 242 LCT por la causal pérdida de confianza. Es decir, la causa del distracto se fundó en el dictamen de la licenciada en psicología propuesta por la demandada sin haber solicitado, previo a ello, una tercera evaluación que permitiera dilucidar la contradicción acerca del estado de salud de la trabajadora. Es que ante esa situación disímil, era la demandada quien debía arbitrar los medios necesarios para verificar mediante otra consulta médica el estado de salud de la dependiente. Resulta contrario a los principios de colaboración, solidaridad y buena fe dar preeminencia a la certificación que hace el médico del empleador, tomando en consideración que si bien el actor debe someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador, éste no se encuentra obligado más que por lo que ha indicado su médico tratante. Es por ello que, el despido dispuesto por la demandada devino arbitrario, por lo que deberá cargar con las consecuencias de su obrar ilegítimo (art. 245 LCT), confirmándose la sentencia de grado.

Sala V, Expte. N° 86354/2016/CA1 Sent. Def. N° 85048 del 13/05/2021 “*Riavec, Andrea Lorena c/Euro Swiss SA s/despido*”. (Ferdman-González).

D.T. 33 12 Despido por maternidad. Procedencia de la indemnización del art. 178 LCT aun cuando la causa del despido indirecto fuera otra.

Si bien las razones invocadas por la trabajadora para fundar el despido indirecto en el que se colocó no se vincularon con su estado de embarazo, lo cierto es que aquélla logró acreditar la veracidad de la injuria que dio sustento al despido –la falta de cancelación e ingreso oportuno de los aportes destinados a los organismos de la seguridad social–, siendo que desde el inicio la empleadora negó su procedencia en derecho, razón por la cual el despido indirecto en que se colocó la dependiente devino justificado. En este marco, la presunción legal del art. 178 LCT debe operar en función de proteger el instituto de la maternidad, en atención a que fue la finalidad de la ley proteger a la trabajadora embarazada. No cabe hacer distinciones para la procedencia de la indemnización agravada, es decir, analizar si operó un despido directo o indirecto, toda vez que ambos responden a la misma causa, incumplimiento grave del empleador que no permite la continuación del contrato de trabajo y, por ende, produce consecuencias similares. Y si el despido se decidió durante el período de sospecha –esto es los 7 meses y medio posteriores o anteriores al parto, cuestión temporal que en el caso no es materia de controversia– se presupone que el distracto fue consecuencia del embarazo, por cuanto, de admitirse un temperamento contrario se estaría posibilitando que, con el fin de “evitar” el pago de la indemnización agravada, el empleador deje de cumplir con las obligaciones emergentes de la LCT para “obligar” a la trabajadora a colocarse en situación de despido indirecto y con esta sola circunstancia, eximirse del pago de la indemnización especial dispuesta por la ley.

Sala IX, Expte. N° 1443/2018 Sent. Def. del 08/06/2021 “*Obra Social del Personal del Gráfico c/Marchetti Schinder, Paola Grisel s/consignación*”. (Balestrini-Fera).

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Vigiladora que incurre en varias llegadas tarde y una ausencia que no logra justificar. Ausencia de contemporaneidad entre las faltas y la fecha del distracto.

La actora se desempeñaba como vigiladora en la empresa de seguridad demandada y el vínculo culminó por decisión de esta última comunicada por carta documento, por medio de la cual se despidió a la trabajadora invocando justa causa, por haberse constatado que ingresó tarde a su objetivo cinco días del mes de agosto de 2016, habiendo falseado su real horario de ingreso, y por haber faltado otro día del mes de agosto, sin haber justificado ni las llegadas tardes ni la inasistencia. Si bien quedó demostrado que la trabajadora incurrió en las faltas denunciadas por su empleadora, no resultan inobservancias suficientes de un comportamiento gravemente injurioso en los términos del art. 242 LCT. Entre los elementos que permiten configurar la injuria que determina el art. 242 LCT, se encuentran la proporcionalidad y la contemporaneidad entre el despido y el hecho que lo origina. Y en el caso las llegadas tardes y ausencia se produjeron durante varios días del mes de agosto y luego de las mismas e incluso de haber efectuado su descargo la trabajadora continuó prestando su débito laboral en forma habitual y no se advierte razón válida alguna para que la empleadora haya dejado transcurrir una secuela temporal para resolver el despido (12/9). No se han acompañado a la causa sanciones contemporáneas a la época del distracto por lo que la denuncia del contrato de trabajo se observa apresurada e incluso violatoria de los principios de conservación del contrato y buena fe.

Sala X, Expte. N° 9116/2017/CA1 Sent. Def. del 07/05/2021 “*Vassolo, Débora Salomé c/Empresa de Seguridad Integral Alesa SA s/despido*”. (Corach-Stortini).

D.T. 33 12 Despido por maternidad. Procedencia de la indemnización del art. 182 LCT aun en el supuesto de que la trabajadora se hubiere colocado en situación de despido indirecto.

La actora, quien se da por despedida, se encontraba en esa fecha en el período de protección legal consagrado por el art. 178 LCT, siendo conocida dicha situación por la empleadora. No empuja al progreso de la indemnización por maternidad la circunstancia que fuera la actora la que hiciera denuncia del contrato, pues la presunción legal que emana del art. 178 LCT resulta de aplicación, asimismo, a la situación de despido indirecto de la trabajadora, quien –de otro modo– se encontraría frente a la obligación de tener que consentir cualquier conducta injuriosa por parte del empleador durante ese plazo. En atención a que la finalidad de la ley es la protección de la maternidad y pese a la literalidad de los términos de los arts. 177 y 178 LCT, también procede la indemnización especial prevista para la cesantía por causa de embarazo en caso de despido indirecto.

Sala X, Expte. N° 66492/2016 del 29/06/2021 Sent. Def. del 29/06/2021 “*Navarro, Sabrina Alejandra c/Editorial Atlántida SA s/despido*”. (Corach-Ambesi).

D.T. 34 8 Indemnización por despido. Indemnizaciones ley 24.013. Momento a partir del cual comienza a correr la prescripción de las indemnizaciones de los arts. 8, 9 y 10.

El término de prescripción de las obligaciones derivadas de las indemnizaciones previstas en los art. 8, 9 y 10 de la ley 24.013 comienza a correr desde el vencimiento del plazo

establecido en el art. 11 de la citada norma y no desde la exigibilidad de cada una de las remuneraciones que sirven de base para su cuantificación.

Sala I, Expte. N° 58.262/2012/CA1-CA “*Ros Héctor Alberto c/Cincuenta y Uno Cero Ocho SA y otros s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. Horas extras no registradas.

Se queja la actora porque se desestimó la aplicación de la sanción establecida por el art. 1 de la ley 25.323. Sostiene infundada la decisión, y contradictoria si se concluye la procedencia de las horas extras impagas. Dicha situación, según la accionante, supone un registro imperfecto y defectuoso, ya que se pagaba menos de lo que se debía, originando de ese modo un considerable perjuicio al sistema de seguridad social, por menguados aportes, y todo ello a través de fraude sancionado por el art. 14 LCT. La falta de pago de las horas extras traduce un deficiente registro de la remuneración –en sentido similar a lo que pretende evitar el art. 10 LNE- y, por ende, del contrato de trabajo, circunstancia que torna procedente la multa. (Del voto de la Dra. Cañal, en minoría).

Sala III, Expte. N° 35003/2014/CA1 “*Lescano, Nancy Estela c/Dabra SA y otro s/despido*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. Horas extras no registradas.

El concepto de registración defectuosa contemplado en el art. 1 de la ley 25.323 debe ser interpretado en referencia a los casos de los arts. 9 y 10 de la ley 24.013 (que se haya asentado una fecha de ingreso posterior o una remuneración menor a la real), en la inteligencia que la referida disposición resulta complementaria de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, y está orientada a considerar la situación del trabajador que es despedido sin haber podido intimar en los términos del art. 11 de la ley 24.013. En tales condiciones, y en la medida en que la falta de pago de las horas extras cumplidas no configura una deficiencia registral en los términos de las normas señaladas, el reclamo al respecto debe ser desestimado. (Del voto del Dr. Perugini, en mayoría).

Sala III, Expte. N° 35003/2014/CA1 “*Lescano, Nancy Estela c/Dabra SA y otro s/despido*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

D.T. 34 8 1 Indemnización por despido. Indemnizaciones ley 24.013. Multa del art. 8°.

No corresponde denegar la procedencia de la multa prevista en el art. 8° de la LNE cuando, habiendo mediado el requerimiento aunque con una antigüedad que, al fin y al cabo, no se logró demostrar, la empleadora se expresó no sólo rechazando las intimaciones, sino incluso negando la aplicación al caso de las leyes laborales. Rechazar el reclamo indemnizatorio en este supuesto sería interpretar y aplicar las normas en juego con un rigorismo formal contrario a las reglas hermenéuticas del derecho del trabajo.

Sala IV, Expte. N° 12.915/2018 Sent. Def. N° 109.065 del 30/06/2021 “*Clapsos, Alexis c/IARAI SA y otro s/despido*”. (Pinto Varela-Díez Selva-Guisado).

D.T. 34 1 Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Ausencia de tope.

La demandada manifiesta que debe aplicarse el tope del convenio vigente al tiempo del despido o en su defecto la doctrina sentada en el fallo “Vizzoti”. Sin embargo, la accionada no invoca cuál es el tope que considera debe aplicarse y además tampoco acreditó si a la fecha del despido del actor efectivamente existía un tope que debía tomarse en cuenta. De la consulta de la página que publica la Dirección de Regulaciones del Trabajo del

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, surge que no es factible calcular el tope del convenio colectivo aplicable al caso. Conforme lo normado por el art. 245 LCT al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación le corresponde fijar y publicar el promedio resultante juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo, es decir la ley le atribuye a dicho Ministerio la competencia para establecer y fijar los promedios. Si el Ministerio omitió dar cumplimiento con dicha manda y no fijó ni publicó el tope aplicable correspondiente a la actividad, el crédito indemnizatorio debe ser calculado con las restantes pautas de la ley, pues no resulta pertinente la fijación de límites por parte de otra entidad. Por lo tanto no le corresponde al juzgador fijarlo y en consecuencia tampoco resulta de aplicación la doctrina que sentara la CSJN al decidir la causa “Vizzoti”.

Sala V, Expte. N°48.999/2018/CA2 Sent. Def. N° 84967 del 20/04/2021 “*Villagrán, Mario Alberto c/San Antonio Internacional SA s/despido*”. (Ferdman-González).

D.T. 34 2 2 Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

Dada la extinción del vínculo laboral, la empleadora abonó los rubros indemnizatorios derivados de la extinción siendo el objeto de la pretensión el cobro de las diferencias indemnizatorias, que según el actor, le correspondían. Y toda vez que la magistrada de grado hizo lugar a la pretensión por diferencias indemnizatorias al considerar que debe tomarse como remuneración base un salario mayor al tenido en cuenta por la empleadora, se configuró la situación contemplada en el art. 2 de la ley 25.323 porque el actor percibió en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido una suma de dinero inferior a la que hubiera correspondido y se encuentran reunidos los recaudos formales para la procedencia de la multa.

Sala V, Expte. N°48.999/2018/CA2 Sent. Def. N° 84967 del 20/04/2021 “*Villagrán, Mario Alberto c/San Antonio Internacional SA s/despido*”. (Ferdman-González).

D.T. 34 Indemnización por despido. Pago de la indemnización pactado en cuotas. Reclamo de los trabajadores de diferencias en el pago de las cuotas pactadas pues a partir de la sexta cuota la suma percibida no les permitía adquirir la misma cantidad de dólares estadounidenses. Ley 27.541. Impuesto País.

Los actores reclamaron las diferencias en el pago de las cuotas pactadas alegando que, a partir de la sexta cuota habrían percibido una suma por debajo de los importes que necesitaban para poder cubrir la misma cantidad de dólares estadounidenses conforme lo estipulado en el acuerdo de pago. El sentenciante de grado desestimó la petición, toda vez que consideró que las cuotas estipuladas fueron depositadas y percibidas por todos los actores, tal cual lo pactado, de modo que la pretensión de intimar a la contraria a abonar el impuesto para una Argentina Inclusiva y Solidaria, establecido en la ley 27.541 devino ajeno a los términos del acuerdo de pago. Contra dicha resolución se alza la parte actora, alegando que el juez de grado no consideró que, con lo dispuesto por la restricción a la compra de moneda extranjera establecida por el Banco Central de la República Argentina (Decreto 609/2019) a partir de la sexta cuota, no pudieron adquirir más 200 dólares y por ende, a partir de la incorporación del Impuesto País, percibieron sumas menores a las que necesitaban para poder adquirir esa misma cantidad de dólares. Dicha crítica no debe ser receptada toda vez que la apelante omite considerar que las cuotas fueron depositadas y percibidas por todos los actores al valor dólar billete que surge de la cotización del Banco Nación al momento del vencimiento de cada cuota. De allí que si las partes,

voluntariamente, decidieron una variable inflacionaria en el acuerdo que fue cumplida al cancelarse las cuotas, ello no implica per se, que la accionada deba abonar a posteriori, una diferencia por un impuesto que gravó la compra de moneda extranjera, cuando esa particular circunstancia, no fue prevista al momento de su cancelación. Asimismo, sin perjuicio de que a partir de la sexta cuota surgió la restricción en la compra de moneda extranjera, los accionantes no acreditaron que hayan adquirido dólares de acuerdo a alguna de las prescripciones previstas en la ley 27.541, que habilita el reclamo. La queja actoral no constituye una crítica concreta y razonada de la decisión recurrida, por lo que debe ser desestimada.

Sala VII, Expte. N° 40.747/2014 Sent. Int N° 50786 del 18/06/2021 “*Díaz, Miguel Eduardo y otros c/COMI Cooperativa Ltda. De Provisión de Servicios en el Área de la Salud y otros s/despido*”.

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323.

A los fines de interpretar los conceptos de “relación no registrada” y “registrada de modo deficiente” referidos en el art. 1 de la ley 25.323, cabe remitirse a las definiciones contenidas en la ley 24.013. Así, se deberá considerar una relación no registrada la determinada en el art. 7 de dicha ley y relación laboral insuficientemente registrada o registrada “de modo deficiente” aquella en la que se consignare en la documentación laboral una “fecha de ingreso posterior a la real” (art. 9 ley 24.013) o “una remuneración menor que la percibida por el trabajador” (art. 10, ley 24.013). Ello así, no corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio reclamado con sustento en el art. 1 de la ley 25.323 dado que el pedido se funda en la incorrecta *categorización* laboral de la trabajadora y la inferior remuneración *abonada* según las disposiciones de la norma convencional aplicable, lo cual no constituye un presupuesto que habilite la aplicación del art. 1 de la ley 25.323.

Sala X, Expte. N° 81762/2015/CA1 Sent. Def. del 22/06/2021 “*Ramallo, Herminia Beatriz c/Malecek, José Enrique y otro s/despido*”. (Stortini-Corach).

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. Falta de registración de las prestaciones complementarias por el uso del teléfono celular.

No debe admitirse el reclamo actor en torno a la procedencia de la indemnización del art. 1 de la ley 25.323 por falta de registración de las prestaciones complementarias por el uso del teléfono celular. Si bien califican como prestaciones de carácter salarial, al tratarse de supuestos de remuneración en especie (art. 105 LCT) no resulta factible su inclusión en los registros laborales como para sostener que se está ante una relación laboral deficientemente registrada en los términos de la norma citada o, para ser más precisos, en las condiciones establecidas por el art. 7° de la ley 24.013. Una cosa es la cuantificación de esos conceptos (cfr. art. 107 LCT) a los fines de considerarlos a los efectos pertinentes y otra es que se esté en presencia de un supuesto de inclusión en la documentación laboral de una remuneración menor a la percibida por el trabajador.

Sala X, Expte. N° 39.147/2015/CA1 Sent. Def. del 17/06/2021 “*Drappo, Cintia Andrea c/Cargill SA s/despido*”. (Stortini-Corach).

D.T. 54 Intereses. Tasas de las Actas de la CNAT. Ausencia de obligatoriedad.

Las tasas a las que remiten las actas de CNAT sólo consisten en la exteriorización de su criterio y son indicativas de una solución posible pero no son obligatorias. Por ello, siendo

que los juicios laborales carecen de intereses legales y que la tasa aplicada por el juez de grado está debidamente fundamentada, cabe confirmarla. Dicha tasa se ajusta a lo dispuesto en el inc. c) del art. 768 del CCCN, en virtud de que los juicios laborales no tienen previsto un interés legal específico y dado que atiende a la realidad económica vigente al momento del pronunciamiento.

Sala I, Expte. N° 14394/2014/CA1 “Engler Dragone, Andrés Esteban c/Nokia Solutions and Networks Argentina SA (ex Nokia Siemens Network) s/despido”. (Hockl-Vázquez).

D.T. 54 Intereses. Omisión en la sentencia de grado de la fijación de los intereses por mora.

Toda vez que la sentencia de grado omite la condena al pago de intereses por la mora, al proceder al descuento de las sumas abonadas a cuenta (art. 260 LCT), en oportunidad de efectuarse la liquidación, en la etapa de ejecución de sentencia, el pago parcial efectuado debe imputarse primero a intereses y luego a capital (art. 777, Código Civil, vigente a la fecha de los hechos).

Sala I, Expte. N° 14394/2014/CA1 “Engler Dragone, Andrés Esteban c/Nokia Solutions and Networks Argentina SA (ex Nokia Siemens Network) s/despido”. (Hockl-Vázquez).

D.T. 54 Intereses. Aplicación de las tasas fijadas por la CNAT en distintas Actas y además actualización monetaria del crédito.

Corresponde, más allá de la aplicación de las tasas de interés previstas por las Actas de la CNAT, que reparan el perjuicio por la mora en el pago, la actualización monetaria del crédito indemnizatorio con fundamento en el art. 772 del CCCN, resultando inválidas las normas que impiden la actualización monetaria, debiendo declararse su inconstitucionalidad de oficio. Para ello se debe aplicar sobre los créditos que proceden, el índice RIPTE del mes que se aprueba la liquidación. En caso de que no se encontrara publicado dicho índice, o que éste fuera inferior al índice que elabora la Cámara Argentina de la Construcción, se empleará este último a los fines de realizar el cálculo. (Del voto de la Dra. Cañal, en minoría).

Sala III, Expte. N° 35003/2014/CA1 “Lescano, Nancy Estela c/Dabra SA y otro s/despido”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

D.T. 54 Intereses. Tasas de interés. Improcedencia de la actualización monetaria.

Los intereses sugeridos en las Actas de la CNAT 2601, 2630 y 2658 tienen la explícita función de preservar el valor de los créditos frente a las circunstancias económicas que inciden sobre su integridad sin requerir la declaración de invalidez de las previsiones que impiden la actualización monetaria. (Del voto del Dr. Perugini, en mayoría).

Sala III, Expte. N° 35003/2014/CA1 “Lescano, Nancy Estela c/Dabra SA y otro s/despido”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

D.T. 54 Intereses. Intereses punitivos.

El juez de grado rechazó la impugnación formulada por la parte demandada toda vez que consideró que la liquidación practicada por la parte actora en julio de 2020 fue teniendo en cuenta los intereses compensatorios previstos en el Acta 2658 CNAT, mientras que la efectuada en diciembre de 2020, fue exclusivamente respecto de la cláusula penal prevista en el acuerdo conciliatorio arribado en noviembre de 2019. Apela la demandada dicha resolución. Le asiste razón toda vez que pone de resalto que cuando la actora efectuó la

liquidación en diciembre de 2020 se refirió a los intereses que se habrían generado por la falta de pago de la tercera y cuarta cuota del acuerdo, los que ya habían sido abonados en julio de 2020. De acuerdo con los lineamientos que surgen del art. 769 CCCN, los intereses punitivos constituyen, cuantitativa y cualitativamente algo más que un mero interés moratorio pactado y como tal, para su configuración, requieren como condición ineludible la constitución en mora, predeterminando sus consecuencias. Asimismo, la parte actora, al percibir los intereses por la mora en el pago de las cuotas adeudadas en julio de 2020, nada manifestó con relación a la cláusula penal, sino que lo hace seis meses después. De seguirse el criterio del juez de grado se estaría aplicando una doble sanción por la mora del deudor. Corresponde revocar la resolución apelada.

Sala VII, Expte. N° 43053/2017 Sent. Int. N° 50.739 del 09/06/2021 “*Pintos, Nahir Belén c/Brokers Groups SRL y otros s/despido*”.

D.T. 54 Intereses. Etapa de ejecución de sentencia. Fijación del momento a partir del cual se computan los intereses moratorios. Resolución de grado que admite el pedido de la demandada de prórroga para el pago de capital y de los honorarios. Variación inadmisibles de la fecha de inicio del cómputo de los intereses.

La juez a quo estableció la liquidación conforme las sentencias de primera y segunda instancia, donde se dispuso que los intereses se aplicarán hasta el efectivo pago, siendo la demandada intimada para que dentro del quinto día de notificada deposite las sumas debidas bajo apercibimiento de ejecución. Posteriormente se admitió la prórroga solicitada por la demandada para el pago de capital y de los honorarios regulados en la causa, entendiéndose erradas las actualizaciones de intereses presentadas por la parte actora y perito contadora toda vez que no tuvieron en cuenta el momento del fin del plazo con el que contaba la demandada para el efectuar el depósito que se había extendido. Se alzan la actora y la perito contadora pretendiendo que se modifique el cómputo de los intereses, por cuanto la resolución recurrida contradice la sentencia de primera y segunda instancia, donde se dispuso que los intereses se deben desde su exigibilidad. La prórroga invocada por la demandada y convalidada en origen no se ajusta en materia de punto de partida de los intereses- a las pautas brindadas en la sentencia dictada y luego confirmada en tal aspecto. Admitir lo contrario, implicaría la instrumentación de una dispensa de la mora operada y una modificación de los términos en los cuales se ha consolidado el decisorio. Corresponde dejar sin efecto la resolución impugnada.

Sala X, Expte. N° 48.046/2017/CA2 Sent. Int. del 28/06/2021 “*Garay, Bety Jorgelina c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/indemnización art. 212*”.

D.T. 55 1 Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Supresión de las tareas que el trabajador prestaba los días feriados.

El actor se queja porque el magistrado de grado desestimó su pretensión de restablecimiento de condiciones laborales y cobro de diferencias salariales, pues entiende que, al suprimir las tareas que el actor prestaba los días feriados, la demandada habría alterado modalidades esenciales del contrato de trabajo, reduciendo el tiempo de trabajo, lo cual impactó en su remuneración. Si bien la institución del feriado está dirigida a otorgar al trabajador la posibilidad de no trabajar un determinado día sin que ello suponga una disminución de su remuneración, no se establece una prohibición de trabajar en esos días por lo que, si lo acuerda con el empleador, el dependiente podría no ejercer tal derecho a la

pausa, en su propia beneficio. Y toda vez que no existe controversia entre las partes acerca de que el actor trabajaba en forma habitual los días feriados, la decisión patronal de suprimir unilateralmente esa condición del contrato por razones exclusivamente presupuestarias, constituyó una modificación sustancial del contrato, por lo que debe revocarse la sentencia apelada y admitir la demanda en este aspecto, condenando a la empleadora a abonar la retribución correspondiente a los días feriados habidos entre la fecha de modificación de las condiciones de trabajo y la fecha de la sentencia de primera instancia.

Sala IV, Expte. N° 18624/2019/CA1 Sent. Def. N° 108.731 del 20/04/2021 “*Barrio, Carlos Ybar c/Consortio de Propietarios Edificio Montevideo 1767 s/juicio sumarísimo*”. (Díez Selva-Guisado).

D.T. 55 5 Ius variandi. Rebaja salarial. Trabajadora de ANSES que sostiene ejercicio abusivo del ius variandi por el hecho de perjudicársela económicamente pues fue desafectada de un cargo dejando de percibir el “Adicional por Jefatura” no siendo reemplazado por otro rubro. Acto discrecional de la Administración Pública que se presume legítimo. No hay derecho a mantener un nivel remuneratorio sino se mantiene la labor desarrollada y el cargo por haber sido este transitorio.

La magistrada de grado hizo lugar a la acción planteada por uso abusivo del ius variandi y al reclamo incoado por la actora en concepto de “Adicional por Jefatura”, establecido en el art. 28 inc. 2.1 del CCT 305/98 E, que se le había dejado de abonar cuando se la desafectó de su cargo de conducción. Para así decidir sostuvo que el art. 66 LCT habilita a ANSES – en ejercicio de su facultad de dirección- a efectuar cambios siempre y cuando se le asignen al agente funciones inherentes al mismo agrupamiento y en la medida que la decisión no implicase una disminución salarial, lo que consideró no ha ocurrido en el caso de la actora ya que según la pericia contable su remuneración se redujo al no ser reemplazado el adicional por Jefatura por ningún otro rubro que pueda equiparar la diferencia. Contra tal decisión se alzó ANSES. Sostuvo que no existió una rebaja salarial, sino que al ser desafectada la actora del cargo que ostentaba, no correspondía reconocerle el adicional por jefatura ya que sus funciones pasaron a ser de asesoramiento, sin personal a cargo. El mentado adicional lo cobró cuando ejerció su anterior cargo, el que fue transitorio. Si bien la ANSES no esgrimió mayor fundamento para decidir la desafectación, la legitimidad de los actos administrativos debe presumirse en virtud de lo establecido por el art. 12 ley 19.549, y por lo tanto, no resulta procedente privarlos de validez, a menos que una resolución judicial así lo disponga. El control jurisdiccional sobre las facultades discrecionales del Estado se limita a corregir una actuación administrativa ilógica, abusiva o arbitraria. Teniendo en cuenta que la desafectación de la actora de su función de conducción tuvo como causa un acto administrativo que al tiempo de su dictado no impugnó y que en la demanda no solicitó ser restituida en el cargo que generaba el derecho a cobrar el adicional pretendido, cabe concluir que no le asiste derecho a su percepción. Aun reconociendo cierta arbitrariedad en la decisión de la ANSES, al no cuestionar la actora concretamente su desafectación al cargo que desempeñaba, no puede pretenderse el pago de importes que retribuyan tareas que ya no se llevan a cabo, aun cuando los mismos se hubiesen percibido a lo largo de varios años. No puede considerarse que exista un derecho adquirido a mantener cierto nivel remuneratorio, cuando este se vincula con una labor que ya no se realiza y un cargo que no se tiene. Por lo tanto cabe revocar la decisión de grado y rechazar la demanda.

Sala X, Expte. N° 39602/2014/CA1 Sent. Def. del 02/07/2021 “*Martinoia, María Elena c/Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/diferencias de salarios*”. (Corach-Stortini).

D.T. 56 Jornada de trabajo. Empleado jerárquico que reclama diferencias salariales por haber laborado horas extras y los sábados y domingos.

El actor reclama diferencias salariales por haber trabajado tiempo suplementario a la labor pactada (de 18 a 20 hs) ya que su trabajo le requería continuar prestando tareas para la empresa, y por trabajar los sábados, domingos y feriados. El argumento al que acude la accionada en el sentido de que no le corresponde el pago de las sumas reclamadas por ser el accionante personal jerárquico, fuera de convenio, no puede ser atendido. Ello así, toda vez que si bien el actor comenzó a laborar para la demandada durante la vigencia del art. 3 de la ley 11.544 y su D.R., continuó laborando cuando entró en vigencia la ley 26.597 que exceptuó únicamente del régimen de la jornada legal a los directores y gerentes de empresas públicas y privadas, norma que le resulta aplicable por tener el contrato de trabajo como nota típica, la de ser de tracto sucesivo. Sin embargo, las sumas reclamadas por el actor se encuentran canceladas al haberle sido abonado el concepto “guardias pasivas”.

Sala I, Expte. N° 14394/2014/CA1 “*Engler Dragone, Andrés Esteban c/Nokia Solutions and Networks Argentina SA (ex Nokia Siemens Network) s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

D.T. 56 3 Jornada de trabajo. Horas extras.

La demandada objeta el progreso del reclamo en concepto de horas extras. Correspondía a la demandada la acreditación de la extensión de la jornada de la accionante. La empleadora contaba con la obligación de llevar en el caso el registro que prescribe el art. 6° inc. c de la ley 11544 y, por ende, su falta de exhibición, tornó aplicable la presunción establecida por el art. 55 LCT, la que en el caso no resultó desvirtuada. Cuando una norma jurídica reglamenta la existencia de un documento o registro, aunque no diga en forma expresa que debe llevarse y conservarse, esta es una interpretación lógica que debe efectuarse toda vez que las normas legales –y en especial las laborales– tienden a ser autoaplicables y no meramente abstractas. La excepción sólo se da cuando el precepto legal en forma clara indica que el llevado o conservación de tales libros, registros o documentos será facultativo, caso que no se da en la norma bajo análisis. El art. 6° inc. c de la ley 11.544 no resulta una norma aislada, sino que se trata del correlato de lo establecido en el art. 8 inc. c del convenio N° 1 de la OIT, de Washington, 1919, en tanto manda “*inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas*”. Cabe confirmar el progreso de las horas extras.

Sala III, Expte. N° 35003/2014/CA1 “*Lescano, Nancy Estela c/Dabra SA y otro s/despido*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

D.T. 56 11 Jornada de trabajo. Pausas.

No puede establecerse en forma general y dogmática si una determinada pausa integra o no la jornada pues lo que va a resultar esencial es determinar si efectivamente ese lapso pudo ser utilizado por el trabajador en beneficio propio o si de algún modo el dependiente continuó a disposición del empleador y cuán extenso ha sido ese lapso. Ello pues, si se acredita que durante la pausa otorgada el dependiente queda sujeto al cumplimiento de su débito laboral, aun cuando efectivamente no hubiese tenido que realizar tarea alguna pues

no se produjo ningún hecho en ese lapso, cabe considerar que dicho período integra la jornada. Si en el lapso destinado al almuerzo o merienda, no obstante llevarse a cabo dentro del establecimiento, el trabajador no está sujeto a orden alguna, se puede afirmar que dicho lapso no integra la jornada laboral.

Sala IV, Expte. N° 19.827/2018 Sent. Def. N° 108.750 del 30/04/2021 “*V., M. A. c/Mundo Car SA y otros s/despido*”. (Pinto-Guisado).

D.T. 78 Quiebra del empleador. Embargo preventivo trabado sobre fondos de la demandada. Incidente de ejecución parcial solicitado por la actora.

La jueza de grado levantó el embargo preventivo trabado sobre fondos de la demandada y desestimó el incidente de ejecución parcial peticionado por la parte actora. Para el levantamiento del embargo tuvo en cuenta lo dispuesto en ese sentido por el juez del concurso y confirmado por la alzada en lo Comercial y lo dispuesto por el art. 21 de la ley 24.522. Si bien a partir de la modificación introducida por la ley 26.086 en el texto de los arts. 21, 132 y 133 de la ley 24.522, no quedan dudas acerca de que los juicios laborales quedan exceptuados del desplazamiento de competencia que supone el inicio de un proceso universal, salvo que el trabajador optara por verificar su crédito en el proceso universal, lo concreto es que el ejercicio jurisdiccional en el proceso de conocimiento, no obsta a la aplicación de lo normado por el art. 21 de la ley 24.522 (t.o. ley 26.086). De acuerdo con esta norma el magistrado que dispone el levantamiento de la medida cautelar es aquel que entiende en el concurso y no el juez laboral que ordenó el embargo preventivo dictado a la luz de lo normado por el art. 62 inc. b) LO. La ley es clara en cuanto dispone la prohibición de dictar medidas cautelares contra el concursado por causa o título anterior a su presentación, por lo que contrariamente a lo sostenido por el recurrente es facultad privativa del juez del concurso resolver sobre el mantenimiento o levantamiento de una medida cautelar ordenada en un proceso de conocimiento teniendo en cuenta que conforme lo dispuesto por el art. 15 de la ley 24.522 el concursado si bien conserva la administración de su patrimonio bajo la vigilancia del síndico no puede realizar actos a título gratuito o que importen alterar la situación de los acreedores por causa o título anterior a la presentación (art. 16 LCQ). En el caso se han embargado fondos de la concursada y es la sentencia que se obtenga en el juicio laboral la que valdrá como título verificadorio en el concurso (art. 21 t.o. ley 26.086). Asimismo, el actor se agravia ante la denegatoria del incidente de ejecución parcial peticionado en los términos del art. 138 LO. Manifiesta que la demandada se encuentra incurso en la situación procesal prevista en el art. 71 LO. En la causa no se encuentran reunidos los presupuestos previstos por el art. 138 LO que comprende el supuesto de ejecución parcial para créditos líquidos y exigibles que el empleador reconociera adeudar al trabajador en cualquier estado del juicio, supuesto que no se da en el caso por cuanto la situación procesal en que se encuentra incurso la demandada sólo proyecta sus efectos sobre hechos verosímiles expuestos por la parte los que serán valorados por el juez en el momento procesal oportuno. Es decir, la presunción prevista por el art. 71 LO puede quedar enervada por la prueba que produzcan las partes atento que dicha presunción es de carácter “*iuris tantum*” y es el juez quien en el momento procesal oportuno evaluará la procedencia de la pretensión articulada por la parte actora en cuanto a los montos y sus circunstancias fácticas y jurídicas. El juez del concurso es el único juez que puede decidir acerca de las medidas que impliquen afectación directa del patrimonio del deudor.

Sala V, Expte. N° 11285/2017/CA2 Sent. Int. N° 49.495 del 31/05/2021 “*Incidente de Summa, Fernando Leonardo c/Auto Quem SA s/despido*”. (Ferdman-González).

D.T. 80 bis d) Responsabilidad solidaria del presidente y directores.

El actor demanda a la empresa que lo contratara (cedente), a la cedida y a la presidenta de esta última, a fin de que le abonen las indemnizaciones que le corresponden por su despido. El accionante comenzó a trabajar en agosto de 1996 como profesor de ajedrez y organizador de eventos de la temática, además de repartir volantes e informar al público los términos de las promociones. Prestaba servicios los días martes y viernes, de 17 a 21 horas, en el primer nivel del Shopping Center Caballito, y desde su ingreso hasta principios de 2011 su salario fue abonado al margen de todo registro. Corresponde hacer extensiva la condena a las personas humanas que resultan ser las administradoras de sociedades comerciales porque las mismas, por regla, no pueden ignorar ni tolerar, desde el estándar de buen hombre/mujer de negocios (art. 59, ley 19.550) y conforme a una noción de buena fe activa, las irregularidades de los vínculos laborales que, como el del demandante, ligaban al ente colectivo. La antijuridicidad comprobada (ausencia total de registro de la relación laboral) le es imputable a la codemandada personalmente, al menos a título de culpa, en su respectiva calidad de representante legal del ente colectivo empleador (como Presidenta). En consecuencia, la extensión de la condena encuentra fundamento normativo en las previsiones de los arts. 59 y 274 de la ley 19.550, texto según ley 22.093 y en las reglas generales del responder civil (art. 1109 Cod. Civil, aplicable al caso). Sin embargo la responsabilidad de la administradora debe limitarse en su extensión cuantitativa a las partidas diferidas a condena que tienen relación causal con la antijuridicidad que se le imputa que, en el caso, es la falta de registración del vínculo. Así, la condena personal a esta codemandada no abarca la obligación de extender los certificados previstos por el art. 80 LCT, la que se encuentra a cargo de la sociedad anónima de la cual ella es presidenta. Ello así, porque la responsabilidad de la administradora del ente colectivo no está fundada en el caso en la inoponibilidad de la persona jurídica prevista en el art. 54 segundo párrafo de la ley 19.550, sino que se deriva del incumplimiento de las obligaciones a su cargo como administradora (arts. 59 y 274 LS).

Sala I, Expte. N° 58.262/2012/CA1-CA “*Ros Héctor Alberto c/Cincuenta y Uno Cero Ocho SA y otros s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

D.T. 83 8 Salario. Medicina prepaga. No se trata de un rubro salarial.

No corresponde integrar la prestación de medicina prepaga al salario, pues dicho beneficio no se concede en función del tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, ni tampoco atendiendo a su rendimiento, lo cual revela que no se trata de una contraprestación del trabajo sino más bien de una protección que se otorga en ocasión y en la medida de ciertas necesidades emergentes del dependiente. Constituye un modo de asunción, por parte del empleador, de una contingencia social que puede aleatoriamente afectar o no a sus empleados.

Sala I, Expte. N° 14394/2014/CA1 “*Engler Dragone, Andrés Esteban c/Nokia Solutions and Networks Argentina SA (ex Nokia Siemens Network) s/despido*”. (Hockl-Vázquez).

D.T. 83 8 Salario. Salarios en especie. Celular e internet.

Los rubros “telefonía celular” e “internet” revisten carácter remuneratorio sólo en la proporción del uso de dichas liberalidades realizado por el dependiente con fines laborales,

en tanto la utilización de esas herramientas proporcionadas por la empleadora para el desempeño de su trabajo forma parte del deber de aquélla de facilitar a sus dependientes los elementos de trabajo necesarios para el cumplimiento de las funciones que les asigna. (arts. 64 y 76 y concs. LCT).

Sala I, Expte. N° 14394/2014/CA1 *“Engler Dragone, Andrés Esteban c/Nokia Solutions and Networks Argentina SA (ex Nokia Siemens Network) s/despido”*. (Hockl-Vázquez).

D.T. 83 Salario. Dirección Nacional de Vialidad. Carácter remunerativo de las asignaciones otorgadas mediante los decretos 1273/02 y 2641/02 y el art. 1° del decreto 905/03.

Apela la demandada Dirección Nacional de Vialidad la decisión de grado de incluir en la base fijada para el cómputo indemnizatorio las sumas liquidadas bajo el concepto “1151”, ya que las considera “no remunerativas”. Las asignaciones otorgadas a los trabajadores de la Dirección Nacional de Vialidad mediante los decretos 1273/02 y 2641/02 y el art. 1° del decreto 905/03 son “remunerativas”. Nuestra legislación laboral adoptó un concepto amplio de salario a través del dispositivo del art. 103 LCT, entendiéndose por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Es decir que cualquier pago originado en el trabajo recibido, en la existencia del contrato o bien en la puesta a disposición de la fuerza de trabajo tienen en principio naturaleza remuneratoria, salvo que estén excluidos por ley por no tener origen en las causas mencionadas. Asimismo, el convenio 95 OIT también adopta un criterio amplio y similar al del dispositivo del art. 103 LCT. En este sentido los convenios de la OIT tienen jerarquía superior a las leyes a partir de la reforma constitucional de 1994 (conf. art. 75 inc. 22) y por ende resulta inaplicable la normativa interna que no se ajusta a las disposiciones internacionales de rango superior. Precisamente a través de las actas acuerdo cuestionadas, se pretendió privar de naturaleza salarial a ciertos importes percibidos periódicamente por los trabajadores de la Dirección Nacional de Vialidad al señalar expresamente que revestían carácter no remuneratorio. Sin necesidad de declaración de inconstitucionalidad cabe aplicar la norma internacional de grado superior (art. 1° convenio 95 OIT) en la medida en que los importes liquidados bajo el aludido concepto “1151” y calificado como “no remunerativo” constituyó una ganancia ligada a la prestación de servicios.

Sala X, Expte. N° 44.381/2018/CA1 Sent. Def. del 11/05/2021 *“Elorriaga, Oscar Alberto c/Dirección Nacional de Vialidad s/certif. trabajo art. 80 LCT”*. (Stortini-Ambesi).

D.T. 98 b) Violencia laboral. Ambiente de trabajo nocivo/hostil.

La actora, quien revistaba como líder del departamento de prensa, denuncia que fue objeto de malos tratos, como el resto del personal, especialmente por parte de las directoras. El hostigamiento se traslucía en una constante presión, descontento manifestado con el resultado de sus tareas, cuestionamientos y críticas en tono agresivo, que le hacían sentir que ningún resultado era suficiente y que siempre estaba todo mal sin recibir mayores explicaciones. Sostiene que el destrato y hostigamiento se fue agravando, a tal punto, que se vio afectada en su salud, lo que la obligó a hacer uso de una licencia médica. Toda vez que el “mobbing” hace referencia a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador, en forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, pudiéndose llegar a la violencia física y al padecimiento de enfermedades por parte del trabajador con el fin último de que renuncie, en el caso, no puede calificarse de “mobbing” la situación que atravesaba la actora,

consistente en destrato y hostigamiento proferido por las directoras de la firma empleadora, que era generalizado y que no iba exclusivamente contra la demandante. La negativa de la empleadora, no sólo de reconocer las situaciones persecutorias y de hostigamiento que venía padeciendo la accionante, sino de negarse al cese de tales actitudes, constituyó un hecho injurioso que da sustento jurídico al despido indirecto dispuesto por la actora.

Sala VIII, Expte. N° 3595/2013/CA1 Sent. Def. del 16/03/2021 “*Pittaluga Carla c/Personally SA y otros s/accidente-acción civil*”. (González-Catardo).

PROCEDIMIENTO

Proc. 23 Conciliación obligatoria. Homologación ante la autoridad administrativa o judicial como requisito para la validez del acuerdo.

Toda vez que el acuerdo arribado ante el SECOSE no fue homologado por autoridad administrativa o judicial, carece de validez jurídica para ser considerado como acuerdo conciliatorio laboral y lo abonado en virtud de lo actuado por las partes debe ser tomado como pago a cuenta. La intervención de la autoridad administrativa o judicial y su resolución homologatoria permite concluir que las partes han arribado a una justa composición de derechos e intereses.

Sala V, Expte. N° 15074/2015/CA1 Sent. Def. N° 84737 del 01/02/2021 “*Ueberrhein, Demian c/Telecom Personal SA s/despido*”. (Ferdman-Carambia).

Proc. 32 Domicilio. Domicilio al cual debe notificarse la demanda. La demandada es el Consulado de Inglaterra.

La trabajadora cuestiona la resolución de grado que dispuso que la demanda tramitase vía exhorto en los términos del art. 24 del decreto 1285/58 a lo que se opone porque sostiene que su oponente tiene domicilio social y fiscal en la Ciudad de Buenos Aires. La impugnación es improcedente dado que la actora admitió que su oponente es un organismo público internacional y, por ende, las normas del derecho de gentes y administrativas tienen prioridad en la materia (art. 24 del decreto ley 1285/58; 43 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, Fallo CSJN, 5/11/13 “*Sociedad Italiana de Tiro al blanco c/República Italiana*”, Fallos 336:2144). Debe desestimarse el recurso de la actora. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

Sala VI, Expte. N° 45856/2019 Sent. Int. del 13/05/2021 “*García Belen Aime c/The British Counsil s/despido*”. (Pose- Raffaghelli-Craig).

Proc. 32 Domicilio. Domicilio al cual debe notificarse la demanda. La demandada es el Consulado de Inglaterra.

La trabajadora cuestiona la resolución de grado que dispuso que la demanda tramitase vía exhorto en los términos del art. 24 del decreto 1285/58 a lo que se opone porque sostiene que su oponente tiene domicilio social y fiscal en la Ciudad de Buenos Aires. Denunció la calle y el número de la Ciudad de Buenos Aires donde se sitúa el domicilio del consulado demandado. Es facultad de la parte y no del tribunal denunciar el domicilio al que solicita se remita la notificación de la demanda (art. 32 LO) por lo que la demanda formulada debió

haberse notificado a la accionada en el domicilio atribuido por la litigante en ese ámbito jurisdiccional sin perjuicio de lo que en definitiva, pudiere resultar de esa diligencia o de sus consecuencias adjetivas en la causa, ello a fin de no incurrir en un excesivo rigorismo formal. Debe atenderse a la petición de la actora que es quien asume los riesgos que derivan de su pretensión frente a un posible planteo de nulidad futuro, a lo cual se suma que el domicilio denunciado resulta coincidente con el que utilizó la accionada para contestar los telegramas enviados por la trabajadora. (Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría).

Sala VI, Expte. N° 45856/2019 Sent. Int. del 13/05/2021 “*García Belen Aime c/The British Counsil s/despido*”. (Pose- Raffaghelli-Craig).

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Ejecución dispuesta por el art. 22 ley 23.982. Ejecución contra el ENRE. Procedimiento administrativo de pago por previsión presupuestaria.

La juez a quo declaró expedita la vía de ejecución de conformidad con lo dispuesto por el art. 22 de la ley 23.982 y decretó embargo sobre los bienes de la demandada, Ente Nacional Regulador de la Electricidad. Se agravia la demandada. Indica que el procedimiento administrativo de pago por previsión presupuestaria de las sumas referidas se inició en el año 2018, que en un primer momento se solicitó la inclusión de la liquidación aprobada con fecha 30/5/2018 para el presupuesto del ejercicio 2019, que luego debió diferir su pago para el ejercicio presupuestario del año 2020; que luego ante la falta de aprobación del presupuesto para dicho año debía regirse por las aprobaciones del año 2019 y que respecto del ejercicio 2020, como lo había sido para 2019, el ENRE no había sido dotado de crédito presupuestario para afrontar las sumas adeudadas. Aun cuando se considerase que por carecer de crédito presupuestario la accionada se encontraba en condiciones temporales de prever el crédito para el presupuesto del año 2021, las notas internas emanadas de la propia demandada no resultan idóneas para probar la nueva acreditación presupuestaria de los créditos de los trabajadores y su representación letrada que conforme la postura asumida por la propia demandada ya habían sido presupuestados para el año 2019. En definitiva, las intimaciones cursadas tendientes al cumplimiento de la sentencia firme y liquidación aprobada con fecha 30/5/2018 en el marco previsto por el art. 22 de la ley 23.982 no han sido cumplimentadas en la causa, por lo que se encuentran agotados todos los pasos necesarios a los efectos de habilitar la vía ejecutiva contra un organismo público, por lo que, de acuerdo a lo decidido por nuestro Máximo Tribunal, tanto en el caso “*Giovagnoli, César Augusto c/Caja Nacional de Ahorro y Seguro s/cobro de seguro*” del 16/9/1999, y “*Suárez Sixto Axel c/Anses*” del 17/5/2016 en orden a que el privilegio de inembargabilidad de los recursos afectados a la ejecución presupuestaria del sector público nacional, “*no obsta a la ejecución de la sentencia cuando –como ocurre en el caso- el Poder Ejecutivo incumple con el deber de comunicación previsto en el art. 22 de la ley 23.982 y 20 de la ley 24.624, pues no es admisible que el Estado pueda demorar el acatamiento de un fallo judicial mediante el incumplimiento de un deber legal*”, corresponde confirmar la resolución de grado cuestionada.

Sala V, Expte. N° 66.391/2014/CA2 Sent. Int. N° 49493 del 19/05/2021 “*Villoldo, Juan Manuel y otros c/Ente Nacional Regulador de la Electricidad s/diferencias de salarios*”. (Ferdman-Carambia).

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Embargo. Subasta. Pandemia. Oficina de Subasta que no se encuentra funcionando.

El sentenciante de grado dispuso que, toda vez que la Oficina de Subasta aún no se encuentra funcionando, una vez que la misma retome sus funciones, se reanudará el proceso de subasta, evaluando en dicha oportunidad los requerimientos para concretar la procedencia y modalidad de la misma. La actora se alza contra dicho pronunciamiento. En orden a los lineamientos del art. 572 del CPCCN, el acto de subasta debe seguir las líneas generales de los actos jurídicos (es decir debe primar la buena fe) pero fundamentalmente, por tratarse de un acto judicial, debe mostrar la mayor transparencia y certeza. Más allá de la dinámica descrita por el martillero público en su presentación –donde plantea convocar una suerte de procedimiento licitatorio a través del cual se establecería una especie de concurso público por el cual los interesados quedarían habilitados para ofrecer ofertas y o pujar por ofrecer mejores condiciones económicas para la compra del bien objeto del caso-, no resultaría suficiente para garantizar la transparencia del procedimiento que el acto requiere. No se debe soslayar que la regularidad del remate, el mantenimiento del orden que asegure la libre oferta de los interesados y, en definitiva, la regularidad del acto tiene también por objeto evitar la nulidad del remate, con los consiguientes gastos que irroga el mismo. La suerte de licitación que menciona el martillero no asegura las prerrogativas de las norma de rito en este sentido, descartando de esta manera una futura nulidad. Por ello, cabe confirmar la resolución de grado apelada.

Sala VII, Expte. N° 28.628/2015 Sent. Int. N° 50777 del 17/06/2021 *“Garaboa, Luisa Fernanda c/Sumergidos SRL y otro s/despido”*.

Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Incompetencia de la JNT para entender en la causa en que la demandada era la Dirección Nacional de Migraciones.

Los actores, quienes se desempeñan en la Dirección Nacional de Migraciones, demandan al Estado Nacional –Dirección Nacional de Migraciones- para que se declare el carácter remuneratorio de las sumas que perciben en concepto del adicional denominado SIM (servicio de inspección migratoria) y las diferencias que de ellas se deriven. La jueza a quo, se declaró incompetente, y ordenó la remisión de la causa a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal. A fin de que se aplique el inc. a) del art. 2 LCT a los dependientes de la Administración Pública Nacional la norma exige: *“que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas”*. Estas excepciones no se dan en el caso. No se ha incluido a los dependientes de la Dirección General de Migraciones en el ámbito de aplicación de la LCT y el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional de acuerdo a lo establecido por el art. 19 de la ley 24.185 se regirá por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación la ley 20.744. La CSJN de conformidad con el Dictamen Fiscal se expidió en las sentencias “Fernández Marta Angélica c/INTI s/Empleo Público” del 04/10/2011 y “Palma María Florencia c/Estado Nacional Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales s/medida cautelar” del 27/09/2011, en el sentido que la invocación de las convenciones colectivas comprendidas en la ley 24.185, no generaban competencia del fuero laboral, si de aquellas se desprendía la aplicabilidad de la ley 25.165 (Marco regulatorio del empleo Público Nacional). Por ello, no es competente la JNT para entender en estas actuaciones.

Sala VIII, Expte. N° 20374/2019/CA1 Sent. Def. del 18/06/2021 *“Proenza, Mirian Griselda y otros c/Estado Nacional Dirección Nacional de Migraciones s/diferencias de salarios”*. (González-Catardo). (Cambio de criterio del Dr. Catardo, en los autos “Tejada Emelina del Valle y otros c/Estado Nacional Dirección Nacional de Migraciones

s/diferencias de salarios” Sent. Int. N° 36.191 del 26/05/2014, se había pronunciado en sentido favorable a la competencia del fuero laboral).

Proc. 49 Honorarios. Regulación.

La regulación de honorarios no depende exclusivamente del monto del juicio y de las escalas dispuestas en la ley de aranceles, sino de todas las pautas que ella prescribe, según la evaluación que formulen los jueces en cada caso particular. La consideración del monto del proceso, a los efectos de la regulación de honorarios, debe ser apreciada en cada caso en particular, procurando conservar la “*ratio legis*”, teniendo en cuenta la solvencia patrimonial de quienes deben sufragarla, el mérito de la labor desempeñada, los intereses en juego, la naturaleza y complejidad del asunto, las escalas y mínimos arancelarios, sin que la validez constitucional de las regulaciones dependa exclusivamente del monto reclamado ni de las escalas de la ley de aranceles. Ello, por cuanto muchas veces el monto pretendido en la demanda es irreal y caprichoso, y si se lo tomara en cuenta en esos casos se llegaría al resultado irrazonable de que el vencedor debería pagar, por el art. 40 del CPCCN, honorarios superiores a los que hubiera debido abonar si hubiera sido vencido; y que los letrados de la parte perdedora se asegurarían honorarios mayores a los que obtendrían si hubieran ganado el pleito, lo que choca con el espíritu de la ley (art. 19, 6 y 7 ley 21.839 y art. 3 del decreto 16.638), que tiende a proporcionar a los letrados honorarios que guarden relación con los valores económicos reales confiados a su ministerio.

Sala IV, Expte. N° 13004/2018 Sent. Def. N° 109155 del 30/06/2021 “*Toledo, Romina Noemí c/Daiyoub Talal s/despido*”. (Díez Selva-Guisado).

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y de los salarios caídos. Despido con fundamento en el art. 92 bis LCT. Relación laboral que se inicia con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU 761/2020.

La sentencia de grado acogió la medida cautelar requerida de reinstalación en el puesto de trabajo y en el pago de los salarios caídos. Contra ello se alza la demandada, quien sostiene que la relación culminó dentro del período de prueba, con fundamento en lo normado por el art. 92 bis LCT. Si bien la juez a quo alega que se encuentra vigente el DNU 320/2020 y sus prórrogas, la quejosa alega que el modo de finalización del vínculo en el caso, difiere del despido sin causa prohibido en la normativa de necesidad y urgencia vigentes. Asimismo sostiene, que la fecha de ingreso de la actora fue un mes después de la entrada en vigencia del DNU 761/2020, que prevé que sus disposiciones no serán aplicables a las contrataciones posteriores a su entrada en vigencia. La trabajadora interpone la medida cautelar en época de pandemia y de distanciamiento social preventivo y obligatorio y alegando que ella es el sostén de sus padres, personas de edad avanzada que constituyen un grupo de riesgo, lo cual se entiende como presupuesto de peligro en la demora. Lo esencial de toda medida cautelar es, precisamente, la probable peligrosidad referida, pues lo que se trata de preservar es el eventual derecho, frente a circunstancias que pueden poner en duda su satisfacción a futuro, para el caso de una decisión favorable a su reconocimiento. La finalidad de las medidas cautelares, es asegurar la eficacia práctica de la sentencia que deba recaer. Ellas están destinadas a satisfacer cualquier petición que, por el paso del tiempo, lapso que transcurre entre la iniciación del proceso y la decisión final, resulte materialmente irrealizable. Las medidas preventivas no reclaman prueba terminante y plena del derecho invocado; quien las pide sólo debe acreditar que el derecho es inverosímil, y el Juez puede otorgarlas sin llegar a prejuzgar sobre el fondo del asunto, dado que únicamente se exige la

posibilidad de que el derecho exista, y no una incontestable realidad que sólo se logrará al agotar el trámite, razón por la cual, en cuanto a este requisito, debe admitirse la amplitud de criterio. No cabe soslayar en el análisis que las circunstancias fácticas sobre las que la actora funda su pretensión podrían variar en el futuro y, tras ello, modificarse sustancialmente la situación procesal. Por lo cual, este tipo de medidas no causan estado. Las circunstancias invocadas por la recurrente y consistentes en que el despido tiene justa causa y que la relación, dada la fecha de inicio, no se encontraría alcanzada por la normativa de urgencia invocada por la trabajadora como marco de tutela, mas estas son cuestiones que exigen un debate más amplio y exceden el limitado marco de estudio de esta medida. Cabe confirmar la sentencia de grado. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

Sala III, Expte. N° 1212/2021/CA1 “*Merlo, Clara Yessica Yanina c/MELUVI SA s/medida cautelar*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y de los salarios caídos. Despido con fundamento en el art. 92 bis LCT. Relación laboral que se inicia con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU 761/2020.

La sentencia de grado acogió la medida cautelar requerida de reinstalación en el puesto de trabajo y en el pago de los salarios caídos. Contra ello se alza la demandada, quien sostiene que la relación culminó dentro del período de prueba, con fundamento en lo normado por el art. 92 bis LCT. Si bien la juez a quo alega que se encuentra vigente el DNU 320/2020 y sus prórrogas, la quejosa alega que el modo de finalización del vínculo en el caso, difiere del despido sin causa prohibido en la normativa de necesidad y urgencia vigentes. Asimismo sostiene, que la fecha de ingreso de la actora fue un mes después de la entrada en vigencia del DNU 761/2020, que prevé que sus disposiciones no serán aplicables a las contrataciones posteriores a su entrada en vigencia. La trabajadora interpone la medida cautelar alegando que ella es el sostén de sus padres, personas de edad avanzada que constituyen un grupo de riesgo. No resulta un hecho controvertido en autos que la relación laboral bajo análisis dio comienzo un mes después de la entrada en vigencia del DNU 761/2020 que, en su art. 5° prevé que sus efectos no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia. Dicha limitación tiene una lógica consistente en la finalidad de facilitar la creación de nuevos puestos de trabajos y, es del caso destacar, que siquiera ha sido puesta en tela de juicio su constitucionalidad por parte de quien pretende la protección que aquí expresamente se excluye. La medida cautelar acogida en primera instancia debería ser desestimada, en tanto no se encuentra justificada ni la verosimilitud en el derecho que pueda justificarla, ni el peligro en la demora, pues, la circunstancia de que la reclamante cuente con un grupo familiar a cargo es una situación común a la generalidad de los trabajadores. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría).

Sala III, Expte. N° 1212/2021/CA1 “*Merlo, Clara Yessica Yanina c/MELUVI SA s/medida cautelar*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

En el mismo sentido se resuelve en los autos “*Abreu, Emir Daniel c/Gestión Laboral SA s/medida cautelar*” Expte. N° 21/2021/CA1.

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y pago de los salarios caídos por parte de trabajadores sindicalistas.

La resolución de grado desestimó la medida cautelar de reinstalación y pago de los salarios caídos y los que se devenguen hasta su efectiva reinstalación y hasta tanto se dicte

sentencia de fondo en el proceso que habrán de iniciar por nulidad del despido ilícito y discriminatorio, práctica desleal y daño moral. Para los recurrentes, se rechazó su pretensión sin considerarse la posibilidad de producir la prueba informativa, con la que intentaban acreditar que fueron despedidos bajo una causal genérica, ocultando un despido discriminatorio por conformar una nueva lista en el Sindicato de la Carne, Zona Norte. Para sostener la verosimilitud en el derecho y el peligro en la demora, asientan su pretensión bajo los términos del decreto 329/2020 y sucedáneos y agregan que son único sostén familiar. A partir de la falta de pago de los salarios y el cierre casi total del establecimiento por parte de la empleadora tuvo lugar la intervención de la cartera de trabajo de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación, dictándose la conciliación obligatoria. La firma reabrió la planta reincorporando a la mayoría de los trabajadores, quienes percibieron sus salarios, no así ellos. La demandada les remitió una carta documento idéntica a cada uno de ellos, en la que se les imputaba falsamente una serie de faltas y delitos, entre ellos, la violación de la conciliación obligatoria. Si bien todo trabajador tiene protección, cuanto más si representa a los demás trabajadores (art. 52 ley 23.551). Más ese plus se suma a la protección previa por la sola condición de trabajador, la que por lógica no podría desaparecer cuando un decreto como el 329/2020, intenta proteger en plena pandemia contra los despidos a todos los trabajadores, y que el hecho de no haber sumado la situación del despido con causa en la protección antidespido, terminara funcionando como una liberación de los despidos sin causa. Ante la ausencia de mayores constancias, toda vez que la medida probatoria requerida por los actores fue denegada en primera instancia, la que hubiera permitido verificar la supuesta conformación de una nueva lista en el Sindicato de la Carne, Zona norte, y en virtud del tiempo transcurrido en el marco especial referido, permite tener por configurado un *fumus bonis juris*, por lo que debe revocarse lo decidido en grado, disponiendo la medida cautelar de reinstalación y el pago de los salarios caídos, así como los devengados hasta la efectiva prestación de tareas. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

Sala III, Expte. N° 26843/2021/CA1 “*Domínguez, Leandro Sebastián y otros c/Arrebeef SA s/medida cautelar*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y pago de los salarios caídos por parte de trabajadores sindicalistas.

La resolución de grado desestimó la medida cautelar de reinstalación y pago de los salarios caídos y los que se devenguen hasta su efectiva reinstalación y hasta tanto se dicte sentencia de fondo en el proceso que habrán de iniciar por nulidad del despido ilícito y discriminatorio, práctica desleal y daño moral. Para los recurrentes, se rechazó su pretensión sin considerarse la posibilidad de producir la prueba informativa, con la que intentaban acreditar que fueron despedidos bajo una causal genérica, ocultando un despido discriminatorio por conformar una nueva lista en el Sindicato de la Carne, Zona Norte. Para sostener la verosimilitud en el derecho y el peligro en la demora, asientan su pretensión bajo los términos del decreto 329/2020 y sucedáneos y agregan que son único sostén familiar. A partir de la falta de pago de los salarios y el cierre casi total del establecimiento por parte de la empleadora tuvo lugar la intervención de la cartera de trabajo de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación, dictándose la conciliación obligatoria. La firma reabrió la planta reincorporando a la mayoría de los trabajadores, quienes percibieron sus salarios, no así ellos. La demandada les remitió una carta documento idéntica a cada uno de ellos, en la que se les imputaba falsamente una serie de faltas y delitos, entre ellos, la violación de la

conciliación obligatoria. No puede considerarse que un despido está fuera del universo de la prohibición establecida por el Decreto PEN 329/2020 y normativas sucedáneas por el solo hecho de que se hubiera expresado una causa -lo cual permitiría eludir la operatividad de la norma con una mera formalidad, también lo es que los despidos con causa no se encuentran prohibidos, que puede ocurrir que la causa exista, o que, aun de no justificarse una desvinculación sin pago de indemnizaciones, se haga insostenible la permanencia del trabajador en sus funciones, hipótesis esta que el decreto, en su simplicidad, no considera. La petición de reinstalación y cobro de los salarios caídos de los trabajadores sindicalistas que laboraban en el frigorífico, no puede ser evaluada al margen de las normas generales que regulan la materia relacionada con las medidas cautelares, las que requieren no sólo la verificación de peligro en la demora, configurada en el caso por la pérdida del empleo protegida por el DNU vigente en la actualidad, sino también la verosimilitud en el derecho, circunstancia ésta no configurada por la meras manifestaciones unilaterales de los demandantes acerca de la falsedad de las imputaciones que se les formularon. De admitirse el requerimiento en las condiciones que se presentan, tal situación llevaría al absurdo de impedir la prohibición de desvinculaciones justificadas por incumplimientos graves, lo cual tampoco es la finalidad de la normativa de emergencia. Las medidas precautorias deben ser analizadas con carácter restrictivo, considerando doctrina reciente de la CSJN que en acciones similares a las que aquí nos ocupan, sostuvo que "...la medida precautoria anticipe la solución de fondo ordenando la reinstalación del trabajador puede ocasionar agravios de difícil o imposible reparación ulterior que justifican considerar que la decisión es equiparable a definitiva..." (cfr. "Laurenzano, Juan Manuel c/Unión Platense SRL s/amparo", CSJ 1230/2017/RH1). (Del voto del Dr. Perugini, en minoría).

Sala III, Expte. N° 26843/2021/CA1 "*Domínguez, Leandro Sebastián y otros c/Arrebeef SA s/medida cautelar*". (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Proc. 61 Medidas cautelares. Pedido de reinstalación al puesto de trabajo con más salarios caídos del trabajador que fuera despedido con justa causa.

El juez de grado desestimó la medida cautelar solicitada por un trabajador jerárquico por considerar que fue despedido con invocación de causa en los términos del art. 243 LCT. El actor apela la resolución y sostiene que se trató de una ruptura injustificada en medio de una pandemia y emergencia económica, de una relación de 12 años, sin antecedentes ni sanción alguna. Fundamenta su petición en la protección consagrada por el DNU 329/2020. Si bien el decreto busca proteger a los trabajadores en general, prohibiendo directamente la posibilidad de despedir en el marco de la pandemia, el despido con justa causa no es una hipótesis expresamente contemplada por la norma, por lo que podría pensarse que dicho despido quedaría fuera del arco protectorio. Sin embargo, no puede pensarse esta posibilidad, puesto que a la luz de las consideraciones previas del decreto en cuestión surge que se buscó un genuino ejercicio de protección en la emergencia, y que no se pretendió la liberación de los despidos sin causa. Evaluando la antigüedad del reclamante en el empleo, es factible considerar, en el marco de la medida pretendida, que el modo extintivo elegido por la empleadora podría resultar una manera sutil de violar la prohibición de despedir, prevista en el Decreto 329/2020 y normativa que lo fue extendiendo en sus efectos. La pérdida de la fuente de trabajo permite tener por acreditada la urgencia y el peligro en la demora en el marco exigido para las medidas cautelares. Estas medidas no reclaman prueba terminante y plena del derecho invocado; quien las pide sólo debe acreditar que el derecho es verosímil y el juez puede otorgarlas sin llegar a prejuzgar sobre el fondo del asunto, dado

que únicamente se exige la posibilidad de que el derecho exista, y no una incontestable realidad que sólo se logrará al agotar el trámite. Corresponde revocar la resolución de la anterior instancia y disponer la medida cautelar requerida, es decir la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, con la salvedad de que el pago de los salarios requeridos corresponderán desde el momento de la efectiva prestación de tareas, los que van desde el despido, serán objeto de tratamiento con el fondo del asunto. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

Sala III, Expte. N°16595/2021/CA1 “*Godoy, Lucas Emmanuel c/Arcos Dorados Argentina SA s/medida cautelar*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Proc. 61 Medidas cautelares. Pedido de reinstalación al puesto de trabajo con más salarios caídos del trabajador que fuera despedido con justa causa.

El juez de grado desestimó la medida cautelar solicitada por un trabajador jerárquico por considerar que fue despedido con invocación de causa en los términos del art. 243 LCT. El actor apela la resolución y sostiene que se trató de una ruptura injustificada en medio de una pandemia y emergencia económica, de una relación de 12 años, sin antecedentes ni sanción alguna. Fundamenta su petición en la protección consagrada por el DNU 329/2020. Si bien no puede considerarse que un despido está fuera del universo de la prohibición establecida por el Decreto PEN 329/2020 y normativas sucedáneas, por el sólo hecho de que se hubiera expresado una causa –lo cual permitiría eludir la operatividad de la norma con una mera formalidad- también lo es que los despidos que, aun de no justificarse una desvinculación sin pago de indemnizaciones, se haga insostenible la permanencia del trabajador en sus funciones, hipótesis esta que el decreto, en su simplicidad, no considera. La petición cautelar actora no puede ser evaluada al margen de las norma generales que regulan la materia relacionada con las medidas cautelares, las que requieren no sólo la verificación del peligro en la demora, configurada en el caso por la pérdida del empleo protegida por el DNU 329/20, sino también la verosimilitud en el derecho, circunstancia que no se encuentra configurada por las meras manifestaciones unilaterales del demandante acerca de la falsedad de las imputaciones que se le formularon. Sólo son sus manifestaciones los únicos elementos aportados al expediente para contrastar la causal invocada; ningún respaldo probatorio se ha llevado a cabo con el objeto de sustentar su posición, lo cual no resulta suficiente para que, sin mayor requisito, se disponga una cautela como la pretendida. (Del voto del Dr. Perugini, en minoría).

Sala III, Expte. N°16595/2021/CA1 “*Godoy, Lucas Emmanuel c/Arcos Dorados Argentina SA s/medida cautelar*”. (Cañal-Perugini-Raffaghelli).

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos por parte de dos obreros de la construcción.

Los demandantes, dos obreros de la construcción, fueron despedidos, alegando la empleadora que la desvinculación obedeció a la finalización de la obra para la que habían sido contratados. Los reclamantes, desconocen esa circunstancia y solicitan la reinstalación en el puesto de trabajo, más los salarios caídos. Según reiterada jurisprudencia de la CSJN, las sentencias han de ceñirse a las circunstancias dadas cuando se dictan (Fallos: 311:787; 315:466 y 324:4300, entre otros), y por ello, no puede soslayarse que el art. 5º, segunda parte, del DNU 266/2021 exceptúa de la prohibición de despedir a “*Quienes se encuentran comprendidos o comprendidas en el régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción de la Ley N° 22.250*”. No se advierte configurado el requisito

de la verosimilitud del derecho en la medida necesaria para admitir una medida cautelar de tintes innovativos como la solicitada.

Sala IV, Expte. N° 30895/2020/CA1 Sent. Int. N° 64.138 del 04/05/2021 “*Palacios, Walter Emilio c/INGALEA SA s/acción de amparo*”. (Pinto Varela-Guisado).

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos por parte de dos obreros de la construcción.

La lectura íntegra del decreto 329/2020, de sus considerandos y de las sucesivas prórrogas, denota que lo que se pretende evitar es la consumación de despidos sin causa justificada durante el período de aislamiento social preventivo y obligatorio, en defensa de los puestos de trabajo de los trabajadores, sin observarse *a priori* otro tipo de distinción al efecto. Dos obreros de la construcción, quienes fueron despedidos en época de pandemia y de aislamiento, sin que se haya invocado una justa causa para su desvinculación, solicitan la reinstalación en su puesto de trabajo y los salarios caídos. Dichas circunstancias fácticas permiten tener por configurado los presupuestos de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora, más allá de aquello que en definitiva se considere en cuanto al régimen jurídico laboral al que se halla sometido, debiendo analizarse e interpretarse dicha situación, en los términos del Decreto 329/20 y sus prórrogas. Debe tenerse en cuenta que la segunda parte del art. 5° del DNU 266/2021 exceptúa de la prohibición de despedir a los trabajadores comprendidos en el régimen de la construcción. Corresponde revocar parcialmente lo decidido en grado, admitiendo la medida cautelar solicitada sólo en cuanto al pago de los salarios que los actores dejaron de percibir, desde el distracto y hasta la entrada en vigencia del decreto 266/21, sin que ello implique sentar criterio acerca del fondo de la cuestión debatida. (Del voto del Dr. Díez Selva).

Sala IV, Expte. N° 30895/2020/CA1 Sent. Int. N° 64.138 del 04/05/2021 “*Palacios, Walter Emilio c/INGALEA SA s/acción de amparo*”. (Pinto Varela-Guisado).

Proc.61 Medida cautelar preventiva por la cual un trabajador, delegado gremial, es cambiado de lugar de tareas a pedido de la empleadora a fin de garantizar el deber de seguridad y la orden de restricción dictada en sede penal respecto del trabajador. Violencia de género. Ley 26.485

El trabajador demandado apela la resolución de primera instancia que admitió la medida cautelar solicitada por la empleadora y autorizó de manera preventiva el cambio de lugar de tareas del trabajador, peticionado por la empleadora accionante (Aerolíneas Argentinas SA), a fin de que esta garantice el deber de seguridad, y se cumplimente la orden de restricción dictada en sede penal. El caso, tal como lo sostuviera el Fiscal General interino, debe abordarse con perspectiva de género, toda vez que se invoca violencia, pues, en estos supuestos, la protección de los derechos constitucionales que asisten a las víctimas en general está especialmente garantizada por la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres. La prueba documental, esto es, la denuncia efectuada por la empleada, las declaraciones testificales de la investigación interna de la empresa y el informe de la Coordinación de género y diversidad de la compañía, permiten tener por acreditados *prima facie* indicios que encuadran en la definición del art. 6° de la citada ley y que autorizan a adoptar una medida preventiva urgente en los términos del art. 26 del mismo cuerpo legal. Asimismo, y tal como lo apreciara el Fiscal General interino, el carácter de delegado de

personal que reviste el demandado no obsta a la adopción de la medida restrictiva, pues la necesidad de prevenir nuevos actos de violencia contra una mujer justifica una cierta limitación al ejercicio pleno de la función sindical, máxime cuando no se denuncia en forma concreta que en el Aeroparque Jorge Newbery los trabajadores pasaran a carecer de toda representación gremial. Por ello debe confirmarse la resolución apelada.

Sala IV, Expte. N° 11554/2021 Sent. Int. N° 64.636 del 21/04/2021 “*Aerolíneas Argentinas SA c/De Arriba Manuel s/exclusión de tutela*”. (Díez Selva-Guisado).

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud del pago de diferencias salariales desde que se le diagnostica una enfermedad inculpable sin poder concurrir a laborar y pedido del cese de los descuentos laborales.

Apela la actora el rechazo de la medida cautelar innovativa que planteara por parte de la jueza de primera instancia. Expresa que a partir del 20/3/2020 debido a la implementación del ASPO debió suspender la concurrencia a su lugar de trabajo, debiendo retomar tareas el 17/11/2020 conforme la implementación del DISPO. Indica que le fue detectada una patología inculpable la que fue informada de modo fehaciente a la empresa demandada en fecha 12/11/2020 poniéndose a disposición del control médico patronal conforme lo previsto en el art. 210 LCT, facultad que no ejerció desconociendo la empresa su enfermedad. Asimismo indica que reclamó el pago íntegro de sus salarios correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2020 y 1° SAC 2020 recibiendo como respuesta que debido al acuerdo celebrado con la entidad gremial SMATA y la patronal en los términos del art. 223 bis LCT, se acordó una reducción del 70% del salario normal y habitual con carácter no remunerativo circunstancia que reputa ilegítima ya que no se ha individualizado ni existe CCT alguno homologado por la autoridad administrativa, excediendo por otra parte la pauta convenida de reducción en el acuerdo marco. El análisis de los extremos fácticos invocados y de la prueba aportada permite tener por demostrado, en el estrecho marco de la cautela, el recaudo de verosimilitud del derecho requerido. Es que de la documental aportada se advierte que las diferencias salariales reclamadas correspondientes a los meses de marzo a octubre de 2020 y 1° SAC 2020 fueron descontadas sobre la base de un acuerdo eventualmente alcanzado en los términos del art. 223 bis LCT. Sin embargo no se desprende de las constancias de la causa la existencia de convenio alguno que en los términos del art. 223 bis LCT pudiera resultar oponible al trabajador, tampoco se individualizó el acto administrativo de homologación, a lo que cabe agregar que en principio la reducción alcanzaría el 30% de su salario. No puede soslayarse el DNU 329/20 luego prorrogado, en cuanto norma dictada con motivo de la pandemia por COVID-19 que prohibió las suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo pero expresamente exceptuó de esa prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis LCT. El artículo impone al empleador la obligación de pagar al trabajador enfermo los salarios que le hubiere correspondido percibir de haber continuado trabajando por todo el tiempo que dure la enfermedad y hasta los períodos que allí se indican, garantizando la garantía o continuidad salarial. Se encuentra reunido el recaudo de peligro en la demora porque resulta evidente el grave perjuicio sufrido por el trabajador consistente en la reducción y pérdida del salario en el contexto de crisis esbozado, teniendo en cuenta que en principio la situación denunciada por el reclamante conllevaría a la posible carencia de recursos alimentarios y asistenciales que inevitablemente incidirían de manera perjudicial sobre su persona.

Sala V, Expte. N° 10973/2021/CA1 Sent. Int. del 14/06/2021 “*Godoy, Jorge Eduardo c/Talleres Rosedal SRL s/medida cautelar*”. (Ferdman-Carambia).

Proc. 61 Medidas cautelares. Medida de no innovar. Solicitud de nulidad del despido dispuesto y de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos con fundamento en el decreto 329/2020. Trabajador que además alega que la empleadora incumplió con lo dispuesto por el art. 243 LCT.

El actor solicitó el dictado de una medida de no innovar, en la que se declare la nulidad del despido dispuesto por la empleadora y se ordene su reinstalación, con más los salarios caídos, todo ello con fundamento en el DNU 329/2020 y sus prórrogas. La sentenciante de grado consideró inadmisibles las medidas solicitadas al no encontrar configurado el requisito de verosimilitud del derecho invocado en las condiciones alegadas. Señaló la jueza que la patronal decidió el despido con invocación de una justa causa que le fue comunicada al actor mediante Acta Notarial, la cual cuestiona. Este último se queja pues considera que la jueza a quo omitió considerar la violación por parte de la empleadora de los requisitos exigidos por el art. 243 LCT como condición de validez de la comunicación del despido. La medida cautelar debe ser acogida, toda vez que, si bien es cierto que la definitiva se adoptará al analizar puntualmente toda la prueba de ambas partes, lo cierto es que la expulsión del actor de su puesto de trabajo se produce en circunstancias excepcionales, en que la estabilidad laboral ha sido notablemente reforzada como causa de la pandemia, que afecta sobre todo a las personas que viven de su trabajo dependiente. Por tanto, estando acreditado el despido, cualquier duda que exista sobre la medida dispuesta debe ser interpretada *favor operarii* a fin de cumplir el mandato constitucional del art. 14 bis y el apotegma plantado por la Corte Federal de proteger al sujeto de preferente tutela, que es el trabajador. La reinstalación a su puesto de trabajo queda supeditada por lo tanto a la resolución de la cuestión de fondo. Deberá la demandada asimismo abonar los salarios devengados desde el despido hasta la efectivización de la medida bajo apercibimiento de astreintes. (Del voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría).

Sala VI, Expte. N° 11347/2021 Sent. Int. del 03/06/2021 “*Parga, César Diego c/CISCO Systems Argentina SA s/medida cautelar*”. (Raffaghelli-Pose-Craig).

Proc. 61 Medidas cautelares. Medida de no innovar. Solicitud de nulidad del despido dispuesto y de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos con fundamento en el decreto 329/2020. Trabajador que además alega que la empleadora incumplió con lo dispuesto por el art. 243 LCT.

La medida cautelar innovativa es una decisión excepcional porque altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo de su dictado, lo que configura un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa, lo que justifica una mayor prudencia en lo que hace a su admisión. El actor persigue su reinstalación aseverando que fue víctima de un despido por una causal absolutamente falsa y que su empleadora violó el art. 243 LCT. La lectura del Acta Notarial en la que le fue comunicado el despido al actor permite concluir que la empleadora cumplió con las directivas del art. 243 LCT. Por ello, determinar si existió o no despido con justa causa y si se trata de una injuria real o inventada, debe ser objeto de un debate a través de un proceso pleno, siendo inadmisibles las medidas cautelares solicitadas aún en tiempos de pandemia. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

Sala VI, Expte. N° 11347/2021 Sent. Int. del 03/06/2021 “*Parga, César Diego c/CISCO Systems Argentina SA s/medida cautelar*”. (Raffaghelli-Pose-Craig).

Proc. 66 Notificaciones. Carácter recepticio de las comunicaciones en Derecho del Trabajo. Deber de informar correctamente el domicilio real. Deber de buena fe.

Toda vez que la demandada envió las comunicaciones al domicilio real del actor y no se proporcionaron razones que expliquen por qué las cartas documentos fueron devueltas por “desconocido”, cabe concluir que el actor no cumplió con sus deberes de buena fe, diligencia e información. Si las comunicaciones son remitidas al domicilio real del trabajador, deben considerarse válidas y que entraron en la esfera de su conocimiento, no habiéndolas recibido por su culpa, dolo o falta de diligencia. Conforme el carácter recepticio de las comunicaciones que rige en el Derecho del Trabajo, es necesario que se extremen los recaudos para que la comunicación llegue al destinatario, pero el receptor tiene la carga de recepción, por la que, obrando con diligencia y buena fe, debe facilitar la entrega del mensaje. Ello implica que la recepción de la notificación no queda librada al arbitrio del destinatario, el que debe informar correctamente su domicilio real, mantener identificado su domicilio, comunicar cualquier cambio que se produzca en él y recibir correctamente todas las notificaciones que le fueron dirigidas.

Sala I, Expte. N° 9.021/2018 “*Madera Ezequiel Omar c/A Limpiar SA y otro s/despido*”. (Vázquez-Hockl).

Proc. 69 Pago. Art. 277 LCT. Pago efectuado directamente en la cuenta de la actora sin intervención del juzgado prestando la actora caución juratoria. Cuenta a nombre de la madre de una menor beneficiaria de la indemnización del trabajador fallecido. Situación de pandemia por Coronavirus con ASPO.

La actora, madre de una menor beneficiaria de la indemnización por muerte de su padre, apela la resolución de grado que de acuerdo a lo dispuesto por la Defensora Pública de Menores, y teniendo en cuenta los lineamientos del art. 277 LCT, consideró inoponible a la menor el pago efectuado en la cuenta de titularidad de la actora y ordenó a las partes depositar en la cuenta del juzgado la suma de dinero correspondiente a la menor. La actora se agravia, pues fue la propia magistrada de grado quien dispuso que el pago del acuerdo arribado se efectivice en su cuenta personal de exclusiva titularidad y no en la cuenta del juzgado, ordenando su homologación. Cabe aclarar que el juzgado dispuso dispensar a las partes de lo dispuesto en el art. 277 LCT en razón de la pandemia por Coronavirus declarada y el ASPO. Si bien no se soslaya la imperatividad que en materia laboral posee el art. 277 LCT, como se sostiene en la resolución de grado atacada por las partes, y el Ministerio Público Fiscal y el Ministerio Público de la Defensa, este caso particular merece esa concesión puesto que las partes han cumplido una resolución judicial, dado el contexto en el que es dilucidado (en pandemia), en el marco de circunstancias cambiantes para toda la sociedad y ponderando que se trata del patrimonio de una menor de edad, resguardado por su progenitora. Cabe otorgar pleno efecto cancelatorio al depósito y dación en pago realizado por la demandada en la cuenta titularidad de la actora.

Sala VII, Expte. N°40272/2019 Sent. Int. N° 50686 del 01/06/2021 “*Gramajo, Olga Ester en rep.de su hija menor c/Consortio de Propietarios del Edificio José Hernández 2176/74 s/homologación*”.

Proc. 76 1 a) Prueba. Admisibilidad. Juzgado que no aceptó la presentación de la prueba documental en 13 archivos intimando a la actora a que se ingresen al sistema

(digital) en un solo archivo según la acordada de la CSJN 32/2020. Las exigencias de forma no pueden convertirse en una denegación de derecho.

Mediante sentencia interlocutoria se tuvo por no presentada la demanda, en tanto la actora no dio cumplimiento con los términos de la acordada CSJN 31/2020, siendo que el documento que contenía la prueba documental era ilegible. Dicha decisión mereció la apelación de la trabajadora mediante presentación digital, quien relata que en primer término subió la documental en 13 archivos, pero el juzgado de primera instancia, intimó a que se ingresen al sistema en un solo archivo, según términos de la acordada referida. Así, nuevamente subió la documental, pero en tres archivos, dado que una reducción mayor, atentaría contra la legibilidad documental, destacando que la propia acordada, prevé esta posibilidad en el anexo III, punto III.4. El juzgado de primera instancia, insistió con que se ingrese la documental al sistema de gestión informática, en un solo archivo. Así lo hizo la actora, y ello dio lugar a la sentencia interlocutoria que se ataca. La acordada en cuestión prevé en el punto 4 del anexo III que la prueba documental debe adjuntarse en un solo archivo. Sin embargo establece que en caso de ser necesario adjuntar más archivos ello debe hacerse con descripción del contenido y en su caso número de orden sobre el total. Toda vez que al enviar la información al juzgado en un único archivo, esta se tornaba ilegible, corresponde dejar sin efecto lo dispuesto en la sentencia apelada, e intimar a la trabajadora a fin de que cumpla con el envío de la información según lo prescribe el punto 4 del anexo III de la acordada de la CSJN 31/2020. La misma solución correspondería en caso de que la acordada nada contemplara sobre el tema, ya que las formalidades no pueden convertirse en una denegación de derecho. Las normas de forma adjetivas, deben estar al servicio de los derechos subjetivos ya que claramente, hacerlas funcionar en igual sentido, asegura la efectividad de la aplicación del derecho, que es el deber del juzgador.

Sala III, Expte. N° 17.090/2020 “*Stralci, Mirta Elena c/Grunwaldt, Denise Erika y otro s/despido*”. (Cañal-Perugini).

Proc. 76 8 Prueba testimonial. Juez de grado que suspende la producción de la prueba testimonial en forma semi-presencial a raíz de la segunda ola de Covid-19. Denegación de justicia.

Apela el actor la resolución del juez de grado que suspendió la producción de la prueba testimonial en forma semi-presencial oportunamente ordenada, como consecuencia de la segunda ola de Covid-19 “*hasta tanto el personal del juzgado hay sido incluido en el Plan Nacional de Vacunación contra el Covid-19...*”. Sostiene el apelante que la resolución cuestionada implica una violación al derecho de defensa en juicio. Como consecuencia de la pandemia, la CSJN ha venido adoptando distintas medidas en el ámbito del Poder Judicial de la Nación –concordante con las disposiciones del Poder Ejecutivo Nacional y las recomendaciones de la autoridad sanitaria de la nación- orientadas a lograr el aumento de la prestación del servicio de justicia compatible con la preservación de la salud de las personas que lo prestan y la de aquellos que concurren a recibirlo. Paralelamente, la CNAT desde el inicio mismo del ASPO, adoptó todas las medidas necesarias para darle continuidad al trámite del proceso garantizando la efectiva prestación del servicio de justicia. Así mediante la Resolución 1/2021, habilitó la realización de audiencias para permitir la realización de la prueba testimonial, aprobando un protocolo a tal efecto. Nada justifica el proceder llevado a cabo por el juez a quo, pues omitió el cumplimiento de tal disposición al diferir las audiencias testimoniales por un plazo incierto e indeterminado, implicando ello una denegatoria de justicia, por lo que debe revocarse la resolución

cuestionada. El magistrado interviniente deberá fijar las audiencias testimoniales conforme lo ordenado en la Resolución N° 1 de la CNAT, ello sin perjuicio de que en virtud de las facultades jurisdiccionales que le son propias adopte la modalidad de audiencia que estime corresponder.

Sala V, Expte. N°108.283/2016/CA1 Sent. Int. N° 49570 del 22/06/2021 “*Echevarría, Sergio Gastón c/Galeno ART SA s/accidente-acción civil*”. (Ferdman-Carambia).

Proc. 78 Recursos. Interposición del Recurso de Queja por denegación del Recurso de Inconstitucionalidad por ante el Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires por parte de la demandada en un expediente en trámite ante la Sala VIII del Fuero Laboral. Traslado por parte del Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires de la resolución que admite el recurso para que la Sala VIII se pronuncie sobre su viabilidad. Tribunal de la CNAT que rechaza la procedencia del recurso.

El Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires decidió ante la interposición por parte de la demandada, en una causa que tramita ante la Sala VIII de la CNAT, de la queja por Recurso de Inconstitucionalidad denegado, dejar sin efecto el auto denegatorio y ordenar a la Sala nombrada que se pronuncie sobre su admisibilidad. El Tribunal decidió rechazar la viabilidad del Recurso de Inconstitucionalidad para ante el Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires interpuesto por la demandada con fundamento en que lo petitionado no encuentra correlato en las previsiones contempladas en el procedimiento laboral previsto por la ley 18.345 ni en las disposiciones aplicables del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que rigen los asuntos ventilados en el Fuero Laboral. Asimismo agregó la gravedad institucional que subyace en la intervención del Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires, en la jurisdicción y competencia propia de un Tribunal y Fuero integrante del Poder Judicial de la Nación. En este sentido se destacó la posición de la Cámara en Pleno, contraria al traspaso de la Justicia Nacional al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el Acta CNAT 2242 del año 1966, ratificada por Resolución de Cámara 24/2000 y 8/2001 y por Acta CNAT 2629 del 7/4/2016 y Resolución 5 del 10/4/2019, según la cual la ley 24.588 dictada en el marco del art. 129 CN y de acuerdo con lo previsto en la Disposición transitoria Decimoquinta, que establece en su art. 8° que “*La Justicia Nacional Ordinaria de la Ciudad de Buenos Aires mantendrá su actual jurisdicción y competencia continuando a cargo del Poder Judicial de la Nación...*”. La Cámara asimismo sostuvo “*Que el art. 99 inc. 3 de la Constitución Nacional veda al Poder Ejecutivo de la Nación de emitir disposiciones de carácter legislativo, bajo pena de nulidad absoluta e insanable y dogmática invocación del inc. 1 del referido artículo que se efectúa en el último considerando del Dto. 1417/96, no es idónea para dar sustento a su dictado...*”. También la Sala VIII destacó que la demandada interpuso ante ella al mismo tiempo dos remedios procesales distintos: por un lado “*Recurso de Inconstitucionalidad para ante el TSJN*” y por otro el “*Recurso Extraordinario*”. Mediante el segundo la accionada aceptó someterse a la jurisdicción nacional, reconociendo como último intérprete de la CN a la CSJN conforme el procedimiento establecido por los arts. 256 y conchs. CPCCN y art. 14 ley 48. Finalmente el Tribunal agregó que no puede admitirse el remedio procesal intentado que no está regulado ni en la LO ni en el CPCCN, ya que admitir lo contrario implicaría crear en forma pretoriana, un procedimiento inexistente en este ámbito invadiendo la esfera propia del Poder Legislativo en contra de la normativa vigente.

Sala VIII, Expte. N° 12478/2013/CA1 Sent. Int. del 12/05/2021 “*Rodríguez, Carolina Emilce c/Medri SA s/despido*”. (Pesino-González-Catardo).

Proc. 78 1 a) Recursos. Denegación de la apelación de la demandada con base en el art. 106 LO. Improcedencia de la aplicación de esta solución procesal cuando hay peligro de alterar el ejercicio de defensa en juicio.

La juez de grado hizo lugar a la demanda interpuesta. Apela la demandada el decisorio alegando arbitrariedad en el fallo, ya que en la sentencia no se trataron las defensas opuestas en su oportunidad, relativas a la excepción de prescripción y a que el hecho denunciado ocurrió con anterioridad a la relación laboral objeto de cobertura. También apela el modo, alcance y mensura de las tasas de interés aplicadas. La magistrada a quo rechazó el remedio interpuesto con base en el art. 106 LO. Si bien la jueza de grado se ha sujetado al principio general sentado en la norma de rito, cabe señalar que –en situaciones como la del caso, donde se articularon de inicio excepciones y defensas sustantivas- la aplicación lisa y llana del dispositivo puede impactar en el ejercicio del derecho de defensa en juicio, por lo que, ante la duda, corresponde hacer lugar a la queja y conceder excepcionalmente el recurso.

Sala X, Expte. N° 10.219/2016/1/RH1 Sent. Int. del 14/07/2021 “*Rojas, Cristian Maximiliano c/Asociart SA ART s/accidente-ley especial- (incidente de recurso de queja)*”.

Proc. 85 Sentencias. Sentencia preventiva. Deber de prevención del daño. Arts. 1710, 1711, 1713 y 1749 CCCN. Chofer de larga distancia que no se encuentra en condiciones psicológicas aptas para ejercer sus tareas. Empleadora que al intimarlo a retomar tareas pone en peligro al trabajador y a la sociedad. Daño previsible. Sentencia que busca evitarlo.

El accionante se desempeñaba como chofer de ómnibus de larga distancia, y la demandada lo intimó a presentarse a trabajar, cuando todavía estaba medicado con tranquilizantes y bajo un cuadro de stress postraumático. Así, le asiste razón al sentenciante de grado cuando señala que en mano de los choferes de la empresa de transporte demandada hay muchas vidas: las transportadas y las que transitan por las rutas que recorren. Es de interés público que los choferes se encuentren completamente aptos a la hora de conducir un ómnibus. Deriva del examen de la causa la advertencia, por parte del juez de primera instancia, de una situación de peligro en la que pretendió poner la empleadora, no sólo al trabajador, sino también a la propia sociedad. Todo lleva a considerar que podría darse una situación similar a futuro con otro u otros empleados, de no tomarse alguna medida en contrario. Debe tratarse de evitar situaciones como la del caso, donde lo que se advierte ya no es sólo el riesgo del trabajo en sí, sino de que, a partir del incumplimiento del obligado, la condenada se limite a satisfacer el decisorio puntual, sin modificar la realidad de base a futuro, convirtiéndose así los derechos de los trabajadores en ilusorios, y con la probabilidad de un daño social. Se trata de procurar que no se produzcan daños que puedan preverse: para ello se cuenta hoy en particular con las herramientas que aportan los arts. 1710, 1711 y 1749 CCCN, que justifican la reflexión que hiciera el magistrado de origen, sobre la base del derecho constitucional a la salud, y a no ser dañado. Se busca asegurar que la demandada no vuelva a intimar a que preste tareas a un conductor de larga distancia que no se encuentra en condiciones psicológicas a tal fin. Las cuestiones ventiladas obligan a poner a su vez en conocimiento de lo actuado al Ministerio de Trabajo de la Nación, para que ejerza su Poder de Policía, verificando lo señalado por el juez a quo.

Sala III, Expte. N° 7111/2015/CA1 “*Álvarez, Carlos Alberto c/Martínez, Gabriel Fabián y otro s/despido*”. (Cañal-Perugini).

Fiscalía General

D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. La notificación del acto extintivo de la relación laboral debe ser posterior a la notificación del hecho generador de la tutela.

Los “delegados paritarios” se encuentran alcanzados por la letra del art. 48 ley 23.551 y, a su respecto, si de un distracto se trata, debe observarse el cabal cumplimiento del sistema de exclusión de garantía en la medida de que el acto extintivo hubiera sido materializado con posterioridad a la notificación del hecho generador de la tutela. Así, se ha enfatizado, en situaciones en las que se encuentra en debate la notificación del hecho generador de la tutela, el carácter restrictivo con que deben analizarse las probanzas acaecidas puesto que, de lo contrario, se estaría desconociendo que el principio general es la disponibilidad de los vínculos y no el derecho a la estabilidad propia –aunque temporal-, tal como consagra el capítulo XII de la ley 23.551.

Fiscalía General, Dictamen N° 1297/2021 Sala IV Expte. N° 28593/2019 “*Alvarenga Brizuela, Máximo David c/Depósitos Fiscales SA s/juicio sumarísimo*”. (Dr. Domínguez).

D.T. 13 5 e) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Despido del delegado gremial. Despido discriminatorio. Ley 23.592.

La ley 23.592 no presenta ningún elemento que permita interpretar que no está llamada a regir cuando el acto discriminatorio es el despido y no resultaría admisible interpretar una ley antidiscriminatoria contrariando su finalidad ostensible y “discriminando” a un grupo de habitantes por el sólo hecho de ser trabajadores. Tal conclusión no encuentra obstáculo en lo previsto por la ley 23.551, que contempla una acción específica de reinstalación para los representantes gremiales, ni en la Ley de Contrato de Trabajo que prevé supuestos específicos de discriminación, cuya reparación consiste en una indemnización agravada. La ley antidiscriminatoria es una regla general que vino a ampliar la cobertura que, ante una misma situación, prevén leyes especiales, sin que de su letra surja restricción alguna de la que pueda derivarse incompatibilidad con las normas que contemplan un resarcimiento económico, ni la exclusión de un colectivo de personas del remedio que el legislador quiso como regla.

Fiscalía General, Dictamen N° 1297/2021 Sala IV Expte. N° 28593/2019 “*Alvarenga Brizuela, Máximo David c/Depósitos Fiscales SA s/juicio sumarísimo*”. (Dr. Domínguez).

D.T. 13 5 e) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Despido del delegado gremial. Despido discriminatorio. Exclusión de tutela. Vinculación del trabajador con la UIF mediante un contrato por tiempo determinado que estaría extinguido.

El actor, trabajador de la Unidad de Información Financiera y delegado gremial, promovió juicio sumarísimo con sustento en las previsiones de la ley 23.592 y los arts. 47, 48, y 52 de la ley 23.551, a fin de que se declare la nulidad de su despido. Cabe destacar que las partes estaban unidas, al momento de intentarse el distracto, por un contrato a plazo fijo y de

carácter transitorio, en el marco de lo dispuesto en el art. 93 y concordantes de la ley 20.744. De conformidad con lo dispuesto en el art. 390 CCCN “*la nulidad pronunciada por los jueces vuelve las cosas al mismo o igual estado en que se hallaban antes del acto anulado*” y “el estado anterior de las cosas” en la relación habida entre las partes era una vinculación contractual *por tiempo determinado* que ya se habría extinguido. Por lo tanto, resulta imposible debatir acerca de la esencia jurídica de la contratación (ya sea en su naturaleza no laboral, o su duración a plazo) en el estrecho marco de un proceso sumarísimo, fundado en los arts. 47, 48 y 52 de la ley 23.551.

Fiscalía General, Dictamen N° 843/2021 Sala IX Expte. N° 49127/2018 “*Lucatini, Bruno c/Unidad de Información Financiera UIF s/juicio sumarísimo*”. (Dr. Domínguez).

D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Encuadramiento sindical.

El presentante, Secretario General del Sindicato Único de Profesionales y Afines de la Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente interpuso recurso fundado en las previsiones del art. 62 de la Ley de Asociaciones Sindicales. Los agravios vertidos giran en torno a los alcances de lo deducido por el ente ministerial en tanto resolviera inscribir al mencionado sindicato en el Registro de Asociaciones Sindicales de Trabajadores con carácter de Asociación Gremial de primer grado, para agrupar a los trabajadores que realicen tareas de seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente, desempeñándose en dichas materias bajo relación de dependencia con consultoras de higiene, seguridad y medio ambiente, con zona de actuación en el Departamento Capital, Provincia de San Juan; excluyendo del ámbito de representación “a los trabajadores que realicen tareas de seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente bajo dependencia de cualquier empresa que no resulte ser una consultora y a aquellos trabajadores que presten labor fuera de la provincia de San Juan”. El ordenamiento jurídico exige ciertas pautas mínimas para proceder a la inscripción pretendida, las que se encuentran previstas en los arts. 21 y 22 de la ley 23.551 y 19 del decreto 467/88; cuyo control le corresponde a la autoridad administrativa del trabajo. Es el organismo ministerial el que debe constatar y luego resolver sobre el tópico, otorgándoles a los interesados, llegado el caso, la posibilidad de instar las vías pertinentes. La resolución impugnada nada establece sobre el *thema*—en lo que respecta al agrupamiento personal y territorial por cuyo soslayo se agravia el sindicato recurrente— y, por lo tanto, tal omisión, a todas luces trascendente, impide que aquella sea considerada como un acto jurídico válido, ante la ausencia de requisitos esenciales (conf. art. 7 incs b y d de la ley 19549). Se sugiere dejar sin efecto la resolución recurrida y devolver las actuaciones al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para que prosiga el trámite de las actuaciones administrativas y, en especial, dicte una nueva resolución debidamente motivada y fundada; pues adentrarse en las facetas apuntadas podría implicar una anticipada injerencia en las potestades de la autoridad administrativa y, al mismo tiempo, alterar el sistema previsto en el régimen del art. 62 LAS.

Fiscalía General, Dictamen N° 1903/2021 Sala IX Expte. N° 1244/2020 “*Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y otro c/Sindicato Único de Profesionales y Afines de la Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente s/ley de Asociaciones Sindicales*”. (Dr. Domínguez).

D.T. 13 4 Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Art. 62 inc d ley 23.551. Demanda por denegatoria tácita de inscripción.

El Sindicato Argentino de Trabajadores Horticultores y Agrícolas interpuso una pretensión fundada en el art. 62 inc d de la ley 23.551, destinada a conjurar la denegatoria tácita en que habría incurrido el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social al no expedirse sobre la procedencia de la ampliación de la simple inscripción gremial requerida respecto de los partidos de Punta Indio y General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires. Para que se produzca el silencio regulado en el art. 10 de la LNPA no basta con el mero paso del tiempo, **sino que resulta necesaria la participación activa del particular**, el que puede interponer, luego de vencido el plazo específico en el caso, el previsto en el art. 22 ley 23.551, que presupone el cumplimiento de los recaudos sentados en el artículo anterior-, un pronto despacho para que, luego de treinta días, se configure el mentado silencio. La configuración del silencio requiere de la denuncia de la mora administrativa, exteriorizada por la interposición del escrito de pronto despacho, y del transcurso de un segundo período de inactividad, sin perjuicio de las hipótesis en las cuales el propio ordenamiento legal establece la innecesariedad del pronto despacho para que se produzca la tácita denegatoria por silencio. El administrado tiene la facultad de “generar” ese silencio, en tanto nada impide que decida esperar la resolución expresa de la presentación (o recurso) por parte de la administración, la que deberá necesariamente emitirse por imperio de lo normado en el art. 12 ley 25.344. La Ley Nacional de Procedimientos Administrativos también prevé, frente a la demora de la administración, el instituto de la queja y el amparo por mora. Y en el caso, el silencio de la administración no surge del cotejo del expediente. El demandante no ha realizado presentación alguna tendiente a denunciar, en la esfera correspondiente, la mora administrativa. Podría ponerse en tela de juicio si la mera presentación de la que pretende valer se el actor implicaría el comienzo del cómputo del plazo de 90 días al que alude el art. 22 LAS. Tal hito requiere de un acto jurídico expreso en el que se admita la configuración de los razonables requisitos legales del art. 21 LAS. Sólo con posterioridad a aquél dictamen, la interposición del “pronto despacho”, y luego de 30 días, puede derivar en la obtención del “silencio”. Puede afirmarse que, al menos cuando la demanda fue formalizada, no había acontecido la injustificada inactividad que requiere la acción *en los términos en que ha sido instada*, por lo que se sugiere su rechazo. Ante la inexistencia de una mora no justificada al *momento de promoción de la demanda*, se impondría la desestimación de la acción promovida, sin perjuicio de la eventual revisión judicial plena prevista por el art. 62 inc b de la ley 23.551 que podría suscitarse.

Fiscalía General, Dictamen N° 1949/2021 Sala II Expte. N° 17678/2018 “*Sindicato Argentino de Trabajadores Horticultores y Agrícolas c/Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ley de Asoc. Sindicales*”. (Dr. Domínguez).

Proc. 11 Amparo. Sentencia inválida pues no resuelve el fondo del asunto relativo al requerimiento de ATE de integrar la Comisión Negociadora Central.

El juez de grado al tiempo de considerar “la práctica desleal como el resarcimiento idóneo”, rechazó “por inoficioso el amparo interpuesto por la Asociación de Trabajadores del Estado”. El sentenciante no le dio acogida al requerimiento de ATE a fin de que se ordene al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que le permita integrar la Comisión Negociadora Central en el ámbito de la Administración Pública de la ciudad con las otras representaciones sindicales habilitadas al efecto. El juez a quo rechazó el amparo porque a su criterio al haber transcurrido ya tres años desde su comienzo el daño se encontraría

consolidado y no correspondería volver las cosas al instante previo a su comisión. Por lo tanto, no corresponde adentrarse en los agravios de la accionante dirigidos contra lo resuelto con sustento en el art. 53 LAS porque ello no sería una auténtica revisión de lo decidido con relación al fondo del planteo en la anterior instancia. Máxime cuando, las prácticas desleales a la que alude el art. 53 de la ley 23.551 exigen una hermenéutica específica y singular, rayana en el derecho penal, que las aparta y diferencia del modo en el que se aborda el estudio de una controversia netamente laboral, ya sea colectiva o individual. Se propicia declarar la invalidez de la sentencia, en resguardo de la garantía constitucional de defensa en juicio.

Fiscalía General, Dictamen N° 1336/2021 Sala II Expte. N° 5926/2018 “*Asociación Trabajadores del Estado c/Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/acción de amparo*”. (Dr. Domínguez).

Proc. 62 Medidas cautelares. Solicitud de medida cautelar innovativa consistente en la reinstalación en el puesto de trabajo. Decreto 329/20. Trabajador despedido que estaba vinculado por un contrato eventual que al momento de la reincorporación estaría concluido. Improcedencia de la cautelar.

En primera instancia se hizo lugar a la medida innovativa solicitada por el actor, consistente en la reincorporación al puesto de trabajo, y dicha decisión fue apelada por la demandada. Aun siendo cierto que el DNU N° 260/20 amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la ley 27.541, y que el DNU 329/2020 prohibió los despidos y suspensiones de trabajadores sin causa o con fundamento en las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo luego prorrogado por otros decretos, no menos verdad resulta que la necesidad de contratación de personal, mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 LCT. En el caso, la controversia gira en torno a la eficacia o no de la rescisión de un vínculo nacido en junio de 2020, y que concluyó dos meses después, en agosto de 2020 al argüirse la finalización de la misión laboral, habiéndose contratado al actor en función de circunstancias extraordinarias y transitorias previstas en la resolución 279/2020. Tal circunstancia, sobre la que insiste el apelante, diluye el sustrato jurídico de la cautela, máxime si se repara que, como el accionante admite “*la contratación pretendió ser bajo la modalidad eventual*”. Resulta sumamente debatible la inclusión de dicha hipótesis en el supuesto prohibido por los decretos 329/2020 (y siguientes) y, por ello, debe efectuarse una elucidación rigurosa del pedido precautorio. El derecho a la estabilidad –relativa e impropia- en el marco de un contrato eventual, está en principio supeditado al cumplimiento de su objeto (agotamiento de la tarea, obra o servicio que motivó la contratación) o por satisfacción de la necesidad extraordinaria y transitoria que le dio origen, según las diversas hipótesis contempladas en los arts. 99 LCT y 69 LNE. Asimismo, el actor no ha aportado elementos de singular eficacia convictiva para acreditar la utilización fraudulenta de la modalidad contractual invocada. De este modo, la patente verosimilitud del derecho, propia de la tipología de la medida solicitada, luce desdibujada. Y en cuanto al recaudo del peligro en la demora que se exige para dictar este tipo de medidas, cabe sostener que el carácter alimentario de la remuneración mensual no basta para obviar el tratamiento de otras facetas que resultan determinantes para la desestimación de la medida innovativa. Por todo ello, la medida innovativa no resulta procedente.

Fiscalía General, Dictamen N° 1284/2021 del 18/05/2021 Sala VI Expte. N°24760/2020 “*Arévalos Aquino, Carlos Denis c/Pullmen S.E.S.A. y otro s/despido*”. (Dr. Domínguez).

Proc. 62 Medidas cautelares innovativas.

La admisión de las medidas cautelares innovativas es una decisión excepcional porque altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo de su dictado, pues, configura un adelanto de jurisdicción favorable respecto de la cuestión de fondo de la causa, lo que justifica una mayor prudencia al apreciar los recaudos que hacen a su admisibilidad. Este criterio restrictivo cobra mayor intensidad cuando la cautela ha sido deducida de manera autónoma, de modo que no accede a una pretensión de fondo cuya procedencia sustancial pueda ser esclarecida en un proceso de conocimiento. En esas condiciones, la concesión de la medida cautelar constituye una suerte de decisión de mérito sobre cuestiones que no hallarán, en principio, otro espacio para su debate. Con posterioridad al fallo de la CSJN dictado en autos “Camacho Acosta” (Fallos: 320: 1633) las medidas innovativas pueden funcionar como tutela anticipada. Por ello, se impone un criterio muy restrictivo en lo que concierne a la admisibilidad de esta clase de pretensiones que implican un claro adelanto de la jurisdicción y la concreción de un resultado que sólo podría obtenerse mediante un pronunciamiento definitivo, criterio del que sólo cabe apartarse en hipótesis muy singulares en los que esté en juego la eficacia misma de la jurisdicción. El examen de este tipo de medidas cautelares lleva ínsita una evaluación del peligro de permanencia en la situación actual a fin de habilitar una resolución que concilie –según el grado de verosimilitud- los probados intereses del demandante y el derecho constitucional de defensa del demandado.

Fiscalía General, Dictamen N° 1835/2021 Sala IV Expte. N° 20494/2020 “Ruiz, Adrián Basilio c/Bridgestone Argentina SA s/medida cautelar”. (Dr. Domínguez).

ÍNDICE

Derecho del trabajo

Página 2

D.T. 1 19 Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Prerrogativas que el art. 1713 CCCN confiere al juez.

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad del trámite administrativo previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas.

Página 3

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Constitucionalidad del trámite previo y obligatorio ante las Comisiones Médicas. Revisión judicial plena. Recurso presentado a través de un escrito con formato de demanda. Validez.

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Trámite administrativo obligatorio y previo ante las Comisiones Médicas. Acceso a la jurisdicción. Revisión judicial plena. Inconstitucionalidad del art. 16 de la Resolución 298/17.

Página 4

D.T. 1 27 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Es el organismo administrativo es el que debe practicar la liquidación de la prestación dineraria en función del porcentaje de incapacidad determinado en sede judicial.

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 12 LRT modificado por el art. 11 de la ley 27.348. Actualización de los salarios mes a mes aplicando el índice RIPTE y actualización del ingreso base aplicando la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

D.T. 1 10 bis Accidentes del trabajo. Ley de Riesgos. Ausencia de denuncia del siniestro ante la ART demandada. Inoponibilidad al trabajador.

Página 5

D.T. 1 10 bis Accidentes del trabajo. Ley de Riesgos. Ausencia de denuncia del siniestro ante la ART demandada.

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Intereses. Supuesto en que el accidente tuvo lugar cuando estaba vigente la reforma del art. 11 incs. 2 y 3 al art. 12 LRT.

Página 6

D.T. 1 21 Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Art. 2. Apelación de la sentencia que modifica lo resuelto por la Comisión Médica Jurisdiccional.

D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Representante gremial. Exclusión de tutela.

Página 7

D.T. 13 5 Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Militante sindical y político que alega haber sido discriminado al ser desaprobado en el proceso de selección para un cargo en el Hospital de Pediatría SAMIC “Profesor Dr. Juan P. Garrahan”.

Página 8

D.T. 13 6 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Jubilación. Empleado del Banco de la Nación Argentina con goce de licencia gremial que se encuentra en condiciones de jubilarse. El dirigente en condiciones de jubilarse no puede ser despedido antes que finalice el lapso de estabilidad en el cargo gremial.

D.T. 13 6 b) Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. Jubilación. Empleado del Banco de la Nación Argentina con goce de licencia gremial que se encuentra en condiciones de jubilarse. El dirigente en condiciones de jubilarse puede ser despedido antes que finalice el lapso de estabilidad en el cargo gremial.

Página 9

D.T. 18 Certificado de trabajo. Obligación del trabajador de requerir en forma fehaciente al empleador la entrega del certificado de trabajo a fin de constituirlo en mora. No es posible suplir dicha exigencia en la instancia administrativa ante el SECLO.

D.T. 18 9 1 Certificado de trabajo. Multa art. 45 de la ley 25.345. Art. 3 decreto 146/01.

D.T. 18 6 a) Certificado de trabajo. Condena solidaria a la entrega del certificado de trabajo (art. 30 LCT). Procedencia.

D.T. 19 5 b) Cesión y cambio de firma. Solidaridad del adquirente.

Página 10

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Servicio de medicina prestado en el ámbito del establecimiento de una cadena de supermercados.

Página 11

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Servicio de medicina prestado en el ámbito del establecimiento de una cadena de supermercados.

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT.

Página 12

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Concesionaria que vende los automóviles fabricados por General Motors.

Página 13

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Profesiones liberales.

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Odontólogo que prestaba servicios para una empresa prestadora de servicios médicos.

Página 14

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Solidaridad. Contratación y subcontratación. Odontólogo que presta tareas en el establecimiento que pertenece a la Obra Social de Choferes de Camiones y que era explotado comercialmente por la empresa de servicios médicos para la cual el odontólogo laboraba. Ausencia de responsabilidad solidaria de la obra social en los términos del art. 30 LCT.

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Solidaridad. Contratación y subcontratación. Odontólogo que presta tareas en el establecimiento que pertenece a la Obra Social de Choferes de Camiones y que era explotado comercialmente por la empresa de servicios médicos para la cual el odontólogo laboraba. Ausencia de responsabilidad solidaria de la obra social en los términos del art. 30 LCT.

Página 15

D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora del Hospital de Pediatría SAMIC “Profesor Dr. Juan P. Garrahan” que se mantuvo vinculada durante 20 años mediante sucesivos contratos de locación de servicio. Relación de empleo público.

D.T. 27 5 Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajadora del INDEC que se mantuvo vinculada durante más de 20 años mediante sucesivas contrataciones temporales. Relación de empleo público.

Página 16

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Profesor de natación y guardavidas en el centro deportivo SUTERH-Megatlon Almagro. Existencia de relación de dependencia.

Página 17

D.T. 27 19 Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. Validez de la extinción por mutuo acuerdo aunque el monto percibido por el trabajador haya sido inferior al que le hubiere correspondido por despido si fue llevado a cabo sin vicios de la voluntad.

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Médicos de cabecera del PAMI. Existencia de relación de dependencia.

Página 18

D.T. 27 Contrato de trabajo. Empleador múltiple. Art. 26 LCT. Responsabilidad solidaria.

D.T. 27 18 c) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Gastronómicos. Servicio de comedor prestado en el ámbito del Jockey Club.

Página 19

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Venta de planes de ahorro de automóviles 0km de la marca Renault.

D.T. 27 18 i) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Vigilancia. Tareas de vigilancia prestadas en el predio de la Asociación del Fútbol Argentino.

Página 20

D.T. 27 18 b) Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Tareas de cajera de Pago Fácil llevadas a cabo en el ámbito de un local en donde además del servicio de cobro había cabinas telefónicas y de internet.

D.T. 27 e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Odontóloga que trabajaba para la Obra Social y el Sindicato de Panaderos. Relación de dependencia.

Página 21

D.T. 30 bis d) Daños resarcibles. Reparación del daño moral. Despido discriminatorio. Trabajadora que se estaba realizando un tratamiento de fertilización asistida.

D.T. 30 bis Daños resarcibles. Daño moral en el supuesto de despido. Violación del deber contractual de preservar la dignidad del trabajador.

Página 22

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Peón de taxi que es despedido por no abonar las infracciones de tránsito y por no presentarse a trabajar pese a haber sido intimado para ello.

D.T. 33 18 Despido discriminatorio. Trabajadora que se estaba realizando un tratamiento de fertilización asistida.

Página 23

D.T. 33 12 Despido por maternidad.

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de confianza. Personal de seguridad de un hotel que hace ingresar durante la noche a una mujer y a un niño omitiendo dar aviso de la situación o registrar el ingreso de estas dos personas.

Página 24

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Pérdida de confianza. Nosocomio que alega que mientras la actora gozaba de licencia como enfermera por razones de salud trabaja para otra empresa. No configuración de un supuesto de gravedad de la falta que conlleve pérdida de confianza.

D.T. 33 8 Despido. Injuria laboral. Trabajadora que es despedida porque la empleadora consideró que hubo falseamiento de su parte de la patología invocada

cuando gozó de seis meses de licencia médica. Empleadora que debió probar esta afirmación y no lo hizo. Despido sin justa causa.

Página 25

D.T. 33 12 Despido por maternidad. Procedencia de la indemnización del art. 178 LCT aun cuando la causa del despido indirecto fuera otra.

Página 26

D.T. 33 7 Despido. Gravedad de la falta. Vigiladora que incurre en varias llegadas tarde y una ausencia que no logra justificar. Ausencia de contemporaneidad entre las faltas y la fecha del distracto.

D.T. 33 12 Despido por maternidad. Procedencia de la indemnización del art. 182 LCT aun en el supuesto de que la trabajadora se hubiere colocado en situación de despido indirecto.

D.T. 34 8 Indemnización por despido. Indemnizaciones ley 24.013. Momento a partir del cual comienza a correr la prescripción de las indemnizaciones de los arts. 8, 9 y 10.

Página 27

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. Horas extras no registradas.

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. Horas extras no registradas.

D.T. 34 8 1 Indemnización por despido. Indemnizaciones ley 24.013. Multa del art. 8°.

D.T. 34 1 Indemnización por despido. Art. 245 LCT. Topes. Ausencia de tope.

Página 28

D.T. 34 2 2 Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

D.T. 34 Indemnización por despido. Pago de la indemnización pactado en cuotas. Reclamo de los trabajadores de diferencias en el pago de las cuotas pactadas pues a partir de la sexta cuota la suma percibida no les permitía adquirir la misma cantidad de dólares estadounidenses. Ley 27.541. Impuesto País.

Página 29

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323.

D.T. 34 2 1 Indemnización por despido. Art. 1 ley 25.323. Falta de registración de las prestaciones complementarias por el uso del teléfono celular.

D.T. 54 Intereses. Tasas de las Actas de la CNAT. Ausencia de obligatoriedad.

Página 30

D.T. 54 Intereses. Omisión en la sentencia de grado de la fijación de los intereses por mora.

D.T. 54 Intereses. Aplicación de las tasas fijadas por la CNAT en distintas Actas y además actualización monetaria del crédito.

D.T. 54 Intereses. Tasas de interés. Improcedencia de la actualización monetaria.

D.T. 54 Intereses. Intereses punitivos.

Página 31

D.T. 54 Intereses. Etapa de ejecución de sentencia. Fijación del momento a partir del cual se computan los intereses moratorios. Resolución de grado que admite el pedido de la demandada de prórroga para el pago de capital y de los honorarios. Variación inadmisibles de la fecha de inicio del cómputo de los intereses.

D.T. 55 1 Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Supresión de las tareas que el trabajador prestaba los días feriados.

Página 32

D.T. 55 5 Ius variandi. Rebaja salarial. Trabajadora de ANSES que sostiene ejercicio abusivo del ius variandi por el hecho de perjudicársela económicamente pues fue desafectada de un cargo dejando de percibir el “Adicional por Jefatura” no siendo reemplazado por otro rubro. Acto discrecional de la Administración Pública que se presume legítimo. No hay derecho a mantener un nivel remuneratorio sino se mantiene la labor desarrollada y el cargo por haber sido este transitorio.

Página 33

D.T. 56 Jornada de trabajo. Empleado jerárquico que reclama diferencias salariales por haber laborado horas extras y los sábados y domingos.

D.T. 56 3 Jornada de trabajo. Horas extras.

D.T. 56 11 Jornada de trabajo. Pausas.

Página 34

D.T. 78 Quiebra del empleador. Embargo preventivo trabado sobre fondos de la demandada. Incidente de ejecución parcial solicitado por la actora.

Página 35

D.T. 80 bis d) Responsabilidad solidaria del presidente y directores.

D.T. 83 8 Salario. Medicina prepaga. No se trata de un rubro salarial.

D.T. 83 8 Salario. Salarios en especie. Celular e internet.

Página 36

D.T. 83 Salario. Dirección Nacional de Vialidad. Carácter remunerativo de las asignaciones otorgadas mediante los decretos 1273/02 y 2641/02 y el art. 1º del decreto 905/03.

D.T. 98 b) Violencia laboral. Ambiente de trabajo nocivo/hostil.

Procedimiento

Página 37

Proc. 23 Conciliación obligatoria. Homologación ante la autoridad administrativa o judicial como requisito para la validez del acuerdo.

Proc. 32 Domicilio. Domicilio al cual debe notificarse la demanda. La demandada es el Consulado de Inglaterra.

Proc. 32 Domicilio. Domicilio al cual debe notificarse la demanda. La demandada es el Consulado de Inglaterra.

Página 38

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Ejecución dispuesta por el art. 22 ley 23.982. Ejecución contra el ENRE. Procedimiento administrativo de pago por previsión presupuestaria.

Proc. 35 Ejecución de sentencias. Embargo. Subasta. Pandemia. Oficina de Subasta que no se encuentra funcionando.

Página 39

Proc. 39 1 a) Excepciones. Competencia material. Incompetencia de la JNT para entender en la causa en que la demandada era la Dirección Nacional de Migraciones.

Página 40

Proc. 49 Honorarios. Regulación

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y de los salarios caídos. Despido con fundamento en el art. 92 bis LCT. Relación laboral que se inicia con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU 761/2020.

Página 41

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y de los salarios caídos. Despido con fundamento en el art. 92 bis LCT. Relación laboral que se inicia con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU 761/2020.

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y pago de los salarios caídos por parte de trabajadores sindicalistas.

Página 42

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo y pago de los salarios caídos por parte de trabajadores sindicalistas.

Página 43

Proc. 61 Medidas cautelares. Pedido de reinstalación al puesto de trabajo con más salarios caídos del trabajador que fuera despedido con justa causa.

Página 44

Proc. 61 Medidas cautelares. Pedido de reinstalación al puesto de trabajo con más salarios caídos del trabajador que fuera despedido con justa causa.

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos por parte de dos obreros de la construcción.

Página 45

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos por parte de dos obreros de la construcción.

Proc.61 Medida cautelar preventiva por la cual un trabajador, delegado gremial, es cambiado de lugar de tareas a pedido de la empleadora a fin de garantizar el deber de seguridad y la orden de restricción dictada en sede penal respecto del trabajador. Violencia de género. Ley 26.485

Página 46

Proc. 61 Medidas cautelares. Solicitud del pago de diferencias salariales desde que se le diagnostica una enfermedad inculpable sin poder concurrir a laborar y pedido del cese de los descuentos laborales.

Página 47

Proc. 61 Medidas cautelares. Medida de no innovar. Solicitud de nulidad del despido dispuesto y de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos con fundamento en el decreto 329/2020. Trabajador que además alega que la empleadora incumplió con lo dispuesto por el art. 243 LCT.

Proc. 61 Medidas cautelares. Medida de no innovar. Solicitud de nulidad del despido dispuesto y de reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos con fundamento en el decreto 329/2020. Trabajador que además alega que la empleadora incumplió con lo dispuesto por el art. 243 LCT.

Página 48

Proc. 66 Notificaciones. Carácter recepticio de las comunicaciones en Derecho del Trabajo. Deber de informar correctamente el domicilio real. Deber de buena fe.

Proc. 69 Pago. Art. 277 LCT. Pago efectuado directamente en la cuenta de la actora sin intervención del juzgado prestando la actora caución juratoria. Cuenta a nombre de la madre de una menor beneficiaria de la indemnización del trabajador fallecido. Situación de pandemia por Coronavirus con ASPO.

Proc. 76 1 a) Prueba. Admisibilidad. Juzgado que no aceptó la presentación de la prueba documental en 13 archivos intimando a la actora a que se ingresen al sistema (digital) en un solo archivo según la acordada de la CSJN 32/2020. Las exigencias de forma no pueden convertirse en una denegación de derecho.

Página 49

Proc. 76 8 Prueba testimonial. Juez de grado que suspende la producción de la prueba testimonial en forma semi-presencial a raíz de la segunda ola de Covid-19. Denegación de justicia.

Página 50

Proc. 78 Recursos. Interposición del Recurso de Queja por denegación del Recurso de Inconstitucionalidad por ante el Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires por parte de la demandada en un expediente en trámite ante la Sala VIII del Fuero Laboral. Traslado por parte del Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires de la resolución que admite el recurso para que la Sala VIII se pronuncie sobre su viabilidad. Tribunal de la CNAT que rechaza la procedencia del recurso.

Página 51

Proc. 78 1 a) Recursos. Denegación de la apelación de la demandada con base en el art. 106 LO. Improcedencia de la aplicación de esta solución procesal cuando hay peligro de alterar el ejercicio de defensa en juicio.

Proc. 85 Sentencias. Sentencia preventiva. Deber de prevención del daño. Arts. 1710, 1711, 1713 y 1749 CCCN. Chofer de larga distancia que no se encuentra en condiciones psicológicas aptas para ejercer sus tareas. Empleadora que al intimarlo a retomar tareas pone en peligro al trabajador y a la sociedad. Daño previsible. Sentencia que busca evitarlo.

Fiscalía General

Página 52

D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Exclusión de tutela. La notificación del acto extintivo de la relación laboral debe ser posterior a la notificación del hecho generador de la tutela

D.T. 13 5 e) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Despido del delegado gremial. Despido discriminatorio. Ley 23.592

D.T. 13 5 e) Asociaciones profesionales de trabajadores. Representantes sindicales. Despido del delegado gremial. Despido discriminatorio. Exclusión de tutela. Vinculación del trabajador con la UIF mediante un contrato por tiempo determinado que estaría extinguido.

Página 53

D.T. 13 6 Asociaciones profesionales de trabajadores. Encuadramiento sindical

Página 54

D.T. 13 4 Asociaciones profesionales de trabajadores. Personería gremial. Art. 62 inc d ley 23.551. Demanda por denegatoria tácita de inscripción.

Proc. 11 Amparo. Sentencia inválida pues no resuelve el fondo del asunto relativo al requerimiento de ATE de integrar la Comisión Negociadora Central.

Página 55

Proc. 62 Medidas cautelares. Solicitud de medida cautelar innovativa consistente en la reinstalación en el puesto de trabajo. Decreto 329/20. Trabajador despedido que estaba vinculado por un contrato eventual que al momento de la reincorporación estaría concluido. Improcedencia de la cautelar.

Página 56

Proc. 62 Medidas cautelares innovativas.