

PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

**BOLETÍN DE NOVEDADES N° 425**

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez Palacios

Prosecretario General

Domicilio Editorial: Lavalle 1554, 4° piso  
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Tel: 4124-5703

Email: [cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar](mailto:cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar)

## Derecho del trabajo

### **D.T. 1. Accidentes del trabajo. Enfermedad no prevista en el Listado de Enfermedades Profesionales.**

No es objeción válida para la procedencia de una acción que una afección diagnosticada no esté prevista en el Listado de Enfermedades Profesionales, pues ya desde el dictado del decreto N° 1278/00 art. 2 "b" es factible incluir las otras dolencias que sufre la persona trabajadora, en tanto que dicha norma otorga puntual y expresamente a la "Comisión Médica Central" la posibilidad de incluir a determinadas patologías entre las resarcibles, siempre y cuando exista una vinculación necesaria entre la afección y el factor laboral, descartando la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo. Por lo tanto, si la Comisión Médica ostenta dicha facultad, con mayor razón la goza entonces el Juzgador, quien es imparcial y cumple por su propia condición con la garantía constitucional de "Juez Natural" de acuerdo al art. 18 de la Constitución Nacional. Por ende, si se demuestra que una enfermedad está vinculada a un hecho antijurídico, la acción resulta procedente con independencia del listado que prevé la ley de riesgos del trabajo.

**Sala VII**, Expte. N° 26.962/2021 Sent. Def. N° 59.008 del 11/04/2025 "Bogado, Amalio Rafael c/ Provincia ART S.A. s/ accidente -ley especial". (Russo- Ferdman)

### **D.T. 1. Accidentes del trabajo. Intereses. Punto de partida para la aplicación de los intereses. Art. 12 LRT modificado por el art. 11 ley 27.348.**

El accionante cuestiona la fecha desde la cual se dispuso en grado que deben ponderarse los intereses, esto es, desde el día de la interposición de la demanda, en tanto que, según entiende el actor, dichos accesorios se devengan desde la fecha de la primera manifestación invalidante denunciada, esto es, agosto de 2019. Las enfermedades profesionales constatadas se consolidaron cuanto menos en la época del cese del trabajador, puesto que en dicha fecha dejó de estar expuesto a los factores de riesgo que provocaron sus afecciones, por lo que luce verosímil la fecha denunciada al demandar (agosto de 2019). Ello es así toda vez que el art. 12 LRT con la modificación introducida por el art. 11 ley 27.348 -aplicable al caso en función de la fecha en que el actor deja de laborar y de lo normado en el art. 20 de la misma ley 27.348- establece que "Desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta el momento de la liquidación de la indemnización por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso del trabajador u homologación, 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". Es decir, que en el caso de los accidentes a los que se les aplican las normas de la ley 27.348, los intereses deben correr desde la fecha del infortunio o primera manifestación invalidante. Por ello debe modificarse en este aspecto el decisorio de grado, estableciéndose como punto de partida para la aplicación de los intereses el 31 de agosto de 2019.

**Sala VII**, Expte. N° 26.962/2021 Sent. Def. N° 59.008 del 11/04/2025 "Bogado, Amalio Rafael c/ Provincia ART. S.A. s/ accidente -ley especial". (Russo- Ferdman)

### **D.T. 1. 19. Accidentes del trabajo. Chofer de transporte urbano de pasajeros que fue agredido con intención de robo lo cual le produjo lesiones físicas y daño psicológico. Reclamo fundado en el art. 1113 del Código Civil contra la ART. Improcedencia.**

El actor quien laboraba en calidad de conductor de transporte urbano de pasajeros, inicia acción con fundamento en el art. 1113 del Cód. Civil contra la ART, como consecuencia del accidente de trabajo sufrido al ser agredido con intenciones de robo, sufriendo lesiones producidas por un arma blanca y por golpes de puño. La aseguradora no puede ser responsabilizada con fundamento en el art. 1113 Cód. Civil -norma aún vigente a la fecha del infortunio- por no ser ella ni la dueña ni la guardiana de las cosas -en el sentido de aprovechamiento económico- que habrían provocado el daño padecido y acreditado. La ley 24.557 ha puesto en cabeza de las ART una obligación cuasi-estatal, como lo es la seguridad y vigilancia en los lugares de trabajo, estableciendo precisos deberes cuyo incumplimiento puede generar la responsabilidad de aquéllas frente a la persona trabajadora en caso de que esta sufra un daño laboral. A fin de que pueda admitirse la responsabilidad de las aseguradoras con fundamento en el art. 1113 Cód. Civil, debe

acreditarse que la ART dejó de observar los deberes que la legislación vigente pone a su cargo y, asimismo, que tal inobservancia guarda un nexo adecuado de causalidad con el evento dañoso. Así, no se aportaron elementos de juicio que permitan concluir que las secuelas que presenta el accionante y derivadas del infortunio guarden nexo de causalidad adecuado con alguna omisión o incumplimiento de la aseguradora respecto de los deberes a su cargo ni, por consiguiente, resulta posible subsumir los hechos en el supuesto que contempla el art. 1074 del Cód. Civil -vigente también a la época del infortunio- pues en el caso no resulta posible establecer una relación causal entre los eventuales incumplimientos de la ART (el actor alega omisión de la aseguradora de realizar visitas de control de las condiciones de trabajo, exámenes periódicos de las unidades y del recorrido, condiciones de seguridad e higiene) y la producción del evento dañoso, pues no se advierte qué controles o recomendaciones hubiesen podido conjurar la producción del hecho delictivo y por consiguiente, evitar el daño ocasionado.

**Sala VII**, Expte. N° 27.251/2014 Sent. Def. N° 59076 del 30/04/2025 “Fica, Roberto Alejandro c/ Provincia Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A. s/accidente-acción civil”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Se rechaza la cosa juzgada administrativa. Se admite demanda interpuesta en sede judicial y se aplica plazo fijado en la Ley 19.549 cfr. art. 44 de la Ley 27.742.**

Se inició el trámite administrativo ante la Comisión Médica Jurisdiccional por “Rechazo por enfermedad no listada”. Se determinó el carácter inculpable de las afecciones denunciadas el 25/10/2024. Tal decisión es cuestionada por la parte actora directamente ante este ámbito jurisdiccional el 15/11/2024. “...esta Alzada, con sustento en el art. 23 *in fine* de la ley 18.345, reglamentó el procedimiento concerniente a las causas derivadas de los recursos previstos en los arts. 1 y 2 de la ley 27.348 (conf. Acta n° 2669/2018). En dicha ocasión, en lo que al caso importa, quedó establecido que *“los recursos deberán presentarse en la comisión médica que corresponda y ser sustanciadas en dicha sede administrativa con el agregado de las constancias de las notificaciones cursadas a las partes”* (conf. *parte resolutive 1° apartado b*) y 2°). “...de conformidad con lo normado por el artículo 2° último párrafo de la resolución SRT 298/17, en los trámites por rechazo de la denuncia de enfermedad profesional no listada, no está prevista la intervención del Servicio de Homologación en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales y se canalizan por el inc. b) del apartado 2 del art. 6° de la ley 24.557, siendo el dictamen de la Comisión médica la decisión apelable en los términos del art. 46 Ley de Riesgos del Trabajo. Si bien es cierto que de estar a lo normado en la previsión reglamentaria y señalada precedentemente, la presentación que nos reúne debió ser deducida y fundada ante la autoridad de aplicación en el plazo especialmente estatuido; no es menos verdad que la jurisprudencia ha admitido, en aras de privilegiar el acceso a la jurisdicción y la tutela judicial efectiva, la dispensa de tal requisito cuando la interposición se lleva a cabo, en tiempo y forma, ante la Secretaría General de esta Excma. Cámara. Finalmente y, en resguardo del derecho de defensa en juicio de la demandante, nótese que el primer párrafo del art. 25 bis de la ley 19.549 (redacción conforme art. 44 de la ley 27742; BO 08/07/2024) dispone –por un lado- que cuando en virtud de una norma expresa la impugnación judicial del acto administrativo deba hacerse por vía de recurso, el plazo para deducirlo será de treinta (30) días hábiles desde la notificación de la resolución definitiva que agote la instancia administrativa y –por otro lado- deroga todas las prescripciones normativas especiales que establezcan plazos menores.

**Sala VIII**, Expte. N° 47161/2024/CA1 Sent. Int. del 08/04/2025 “Coronel, Johana Araceli c/ Swiss Medical ART. S.A.U. s/ accidente-ley especial”. (González-Pesino)

**D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento ante las Comisiones Médicas. En los trámites por rechazo de la denuncia de enfermedad profesional no listada no está prevista la intervención del Servicio de Homologación en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales y se canalizan por el inc. b) del ap. 2 del art. 6 ley 24.557. El dictamen de la Comisión Médica es apelable en los términos del art. 46 LRT.**

El actor interpuso recurso de apelación contra la sentencia interlocutoria mediante la cual el magistrado de grado rechazó el planteo de inconstitucionalidad de la ley 27.348 y declaró la falta de aptitud jurisdiccional para entender en la presente causa. Dicha cuestión ha sido zanjada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Pogonza c. Galeno ART. S.A. S. accidente-ley especial y ratificada recientemente en el caso “Behrens”. La ley 27.348 contiene disposiciones procesales además de las de fondo. Las primeras resultan operativas desde el mismo momento en que entró en vigencia, por

lo cual son de aplicación en este caso. La Comisión Médica Jurisdiccional N° 10 mediante dictamen médico determinó que la enfermedad denunciada es de carácter inculpable. La ley 27.348 contempla una instancia excluyente ante las Comisiones Médicas, y una vez agotada la misma habilita a opción del trabajador un recurso amplio ante la Justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción que corresponda o ante la Cámara del fuero de optar por la instancia recursiva previa respecto de la decisión eventualmente adoptada por la Comisión Médica Central, con posibilidad de producción de prueba respecto de los aspectos cuestionados de la decisión administrativa. De conformidad con lo normado por el art. 2 último párrafo de la Res. SRT 298/17, en los trámites por rechazo de la denuncia de enfermedad profesional no listada no está prevista la intervención del Servicio de Homologación en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales y se canalizan por lo contemplado en el inc. b) del apartado 2 del art. 6° de la ley 24.557, siendo el dictamen de la Comisión Médica la decisión apelable en los términos del art. 46 Ley de Riesgos del Trabajo (cfr. apartado 1, sustituido por art. 14 de la Ley 27.348 B.O. 24/02/2017). Si bien el accionante instó el trámite administrativo previo ante la Comisión Médica Jurisdiccional no lo agotó mediante la vía recursiva legalmente prevista, pues en lugar de recurrir el dictamen médico, vencido ampliamente el plazo para apelar, inició demanda autónoma directamente ante el ámbito jurisdiccional. Cabe confirmar la decisión recurrida ya que la vía ordinaria no se encuentra contemplada en la ley 27.348 como mecanismo de revisión de lo acontecido en la esfera administrativa, debiéndose cumplimentar el procedimiento recursivo previsto en el art. 46 de la LRT. (Del voto del Dr. Ambesi, en mayoría)

**Sala X**, Expte. N° 49948/2023/CA1 (70200) Sent. Int. del 24/04/2025 “Molina, Hugo Manuel c/ Asociart Art. S.A. s/ accidente-ley”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento ante las Comisiones Médicas. La Comisión Médica Jurisdiccional imprimió al reclamo el trámite establecido en la Resolución SRT N° 179/15 y no el previsto en la Resolución N° 298/17. Ausencia de resolución emanada del Servicio de Homologación de la Comisión Médica que de por finalizado el procedimiento previsto en la ley 27.348 y por ello la vía recursiva del art. 2 ley 27.348 no estuvo al alcance del trabajador.**

El actor promovió demanda, con base y fundamento en la Ley de Riesgos del Trabajo, en procura de las prestaciones derivadas de la incapacidad que dijo presentar como consecuencia de la enfermedad profesional desarrollada mientras prestaba tareas para su empleadora, dio cuenta del inicio del reclamo administrativo, a través del expediente del que surge que se instruyó el trámite por “Rechazo por Enfermedad no Listada”, ante la Comisión Médica N° 10. De las actuaciones administrativas referidas, se desprende que la Comisión Médica Jurisdiccional Nro. 10L imprimió al reclamo el trámite establecido en la Resolución SRT N° 179/15, en el marco de las competencias asignadas por el decreto N° 717/96 -modificado por el decreto N° 1475/15- y no así el previsto en la Resolución Nro. 298/17, reglamentaria de la ley 27.348. Se desprende entonces que no hubo en esta causa una resolución emanada del Servicio de Homologación de la Comisión Médica que dé por finalizado el procedimiento previsto en la ley 27.348 y que, en consecuencia, permita al apelante recurrir dicho dictamen en función del dispuesto en el art. 2° de la ley citada. La actora transitó el trámite administrativo y la vía recursiva del citado artículo 2° de la ley 27.348 no estuvo a su alcance. Por ello, en este caso concreto, resulta improcedente impedir el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, con consideración al carácter restrictivo con que deben apreciarse los incumplimientos de recaudos previos que impidan o pospongan el acceso ante los órganos judiciales y que, a partir de la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Fernández Arias, Elena y otros c/ Poggio José s/ sucesión” (Fallos: 247:646), cualquier decisión de un tribunal administrativo debe ser pasible del necesario control judicial suficiente. El art. 2° de la ley 27.348 dispone que las decisiones que dicten las comisiones médicas jurisdiccionales que no sean motivo de recurso alguno por las partes, así como las resoluciones homologatorias, pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos del art. 15 de la LCT., en tanto que el art. 16 de la Resolución 298/20217 establece que los actos del Titular del Servicio de Homologación de la Comisión Médica que concluyan el procedimiento, sin que las partes arriben a un acuerdo, serán susceptibles de los recursos previstos en el referido art. 2°. Tales extremo no se verifican ya que, de la documentación acompañada se desprende que las actuaciones administrativas no finalizaron mediante un acto emanado del Titular del Servicio de Homologación de la Comisión Médica que hubiese concluido el procedimiento previsto en la ley 27.348 y que habilite las vías recursivas de la ley 27.348 y Resolución 298/17. Este supuesto difiere del tenido en cuenta por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el

precedente “Pogonza” por cuanto no coinciden las normas aplicables ni el procedimiento legalmente establecido. Cabe revocar la resolución apelada, lo cual implica la continuación del trámite de la causa en la anterior sede (Del voto de la Dra. Russo, en minoría).

**Sala X**, Expte. N° 49948/2023/CA1 (70200) Sent. Int del 24/04/2025 “Molina, Hugo Manuel c/ Asociart ART SA s/ accidente-ley”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**D.T. 13. 10. Asociaciones profesionales de trabajadores. Conflicto de encuadramiento sindical. Planteo de nulidad del acto homologatorio de un CCT de empresa. Requisitos. Legitimación y adecuado cauce del conflicto.**

La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas Logística y Servicios y el Sindicato Choferes de Camiones, Obreros y Empleados del Transporte de Cargas por Automotor, Servicios, Logística y Distribución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, apelan la sentencia de grado aspirando a obtener un reexamen de las determinaciones que condujeron a la magistrada anterior a desestimar la acción ordinaria de nulidad que plantearon respecto de la providencia administrativa que homologó el CCT celebrado entre la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga y la empresa Meli Log SRL. Señalan que medió una comprensión fragmentaria y técnica de la actividad logística, siendo que el transporte es una actividad integral, cuya cadena incluye las operaciones de clasificación, estiba, empaquetado, distribución y almacenaje. Manifiestan que la **Unión** encartada procedió a implementar un encuadramiento sindical *de facto*, en soslayo del trámite previsto por el art. 59 de la ley 23.551. Dicha elusión quedó evidenciada en el procedimiento transitado ante la autoridad administrativa de aplicación, merced a la anómala homologación de un convenio colectivo de empresa y una ilegítima adecuación de la personería gremial conferida a dicha entidad. Las entidades apelantes sostienen que constituyen asociaciones profesionales de trabajadores “*de actividad*”, cuyas personerías gremiales se encuentran vinculadas con la actividad específica de la logística y el transporte de cargas, lo cual no fue ponderado por la Jueza de grado, quien entendió que se hallaba en presencia de entidades de oficio o profesión. Cabe aclarar que la cartera estatal interviniente se abocó a analizar si mediaba correspondencia entre la actividad económica desarrollada por la empleadora y el espectro subjetivo y material emergente de la personería gremial concedida a la organización sindical requirente, arribando a la conclusión de que se encontraban reunidas las exigencias previstas por la ley 14.250 para homologar la convención colectiva. Las asociaciones profesionales de trabajadores impugnantes sostuvieron que la **Unión** carecía de aptitud a los fines de desplegar actos de representación del elenco de dependientes que ese convenio aspiraba a comprender y sostuvieron que la contienda debería encauzarse a través del procedimiento concebido por el artículo 59 de la ley 23.551. El rechazo de la pretensión nuliditva luce jurídicamente sostenible. En tal sentido, resulta imperioso hacer incapié en la presunción de legitimidad que ampara a los actos administrativos dictados por los órganos competentes. Las entidades actoras no han acompañado elementos de mérito que permitan evidenciar que la homologación del instrumento convencional hubiese transgredido los cánones del marco normativo que disciplina la actuación estatal en la materia. No efectuaron ninguna observación de la cual pudiera inferirse la confluencia de vicios estructurales invalidantes. Debe adoptarse una óptica prudente frente a peticiones destinadas a desactivar lo actuado por el Ministerio de Trabajo, órgano designado como autoridad de aplicación de las leyes 23.551, 14.250 y 23.546 y como repartición estatal encargada de homologar y vigilar el cumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo. Tanto la suscripción del instrumento convencional como su posterior homologación constituyeron el fruto de una iniciativa común entre las partes involucradas, sin que a lo largo del procedimiento hayan surgido, siquiera indicios, que trasunten una conculcación cristalina del ordenamiento jurídico, ni tampoco la existencia de perjuicio concreto a derechos adquiridos por terceros ajenos al proceso negocial. Y si bien las entidades sindicales actoras reprochan la consideración del debate inherente a la identificación del interlocutor colectivo por entender que aquel aparecería foráneo al eje de la contienda y, por ende, inocuo para la elucidación de la controversia suscitada, esas temáticas se encuentran inevitablemente imbricadas a las pretensiones formuladas por aquellas, de modo que no resulta posible abocarse al estudio y resolución sin ponderarlas. Las resoluciones administrativas de la presente tipología únicamente deberían dejarse sin efecto en escenarios especiales, de los cuales dimane con la nitidez exigible –para exámenes como el aquí propiciado– que su contenido materializaba una elíptica decisión de encuadramiento sindical que soslayaba el régimen imperativo instituido por el artículo 59 de la ley 23.551; esto es, cuando lucía patente la configuración de una objetiva disputa intersindical de representación que, como tal, interpelaba su

canalización mediante el diseño antedicho. En este sentido, las entidades sindicales no acudieron a esa vía, que era la idónea a los fines de debatir las temáticas aquí planteadas. No puede soslayarse que el ordenamiento jurídico argentino ha previsto un cauce procesal específico para la resolución de los conflictos relativos al encuadramiento sindical, regulado por el aludido artículo 59 de la ley 23.551 y que prevé la intervención de la autoridad administrativa como condición previa e ineludible para la eventual judicialización general del conflicto. Resulta improcedente pretender que el Poder Judicial, por vía de una acción de nulidad, supla el procedimiento legalmente previsto, en tanto ello implicaría una elusión de las garantías propias del debido proceso administrativo y una invasión de competencias que la ley reserva a la autoridad técnica especializada. Por ello se comparte el criterio adoptado por la magistrada de la instancia anterior.

**Sala I**, Expte. N° 12568/2020/CA1 Sent. Def. del 04/04/2025 “Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas Logística y Servicios y otro c/Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y otro s/diligencia preliminar”. (Catani-Hockl)

**D.T. 13. 10. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Encuadramiento sindical. Conflicto de derecho entre dos asociaciones con personería gremial con el fin de determinar la representación de los trabajadores que prestan servicios en un determinado establecimiento en función de su actividad principal.**

La Unión Obreros y Empleados Tintoreros Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina interpuso recurso en los términos del artículo 62 inc. e) de la ley N° 23.551, con el que persigue el encuadramiento sindical de los trabajadores que prestan servicios en el establecimiento ubicado en Avellaneda. En la resolución M.T.E.Y F.R.H N° 81/00 se reconoce el ámbito de representación personal que le ha sido otorgado por resolución N° 100 para agrupar “obreros que se desempeñan en la industria de tintorerías, sombrererías y lavaderos” y por resolución ministerial N° 648/05 se amplía el ámbito de representación a todo el territorio nacional, revocándose la resolución del entonces Ministerio de Trabajo N° 868 que había limitado su zona de actuación a Capital Federal y Provincia de Buenos Aires. La Asociación Obrera Textil de la República Argentina agrupa a los obreros de ambos sexos de la industria textil, entendiéndose tal calificación como “los ocupados en establecimientos cuya actividad principal comprenda procesos destinados a la confección de colchones, tejer, lavar, clarificar, peinar etc. ya sea manualmente o mediante la utilización de maquinarias subordinadas al proceso industrial textil, según la calificación industrial emanada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y cualquiera sea la modalidad de contratación de tales obreros, con zona de actuación en todo el territorio de la Nación Argentina”(conf. Res. MT 1237). Se puede apreciar que UOETSYLRA representa a los trabajadores que prestan funciones en la industria de tintorerías, sombrererías y lavaderos, mientras que la Asociación Obrera Textil representa a “todas las personas que realicen tareas en la industria textil”, entendido ello como un claro proceso productivo de fabricación y terminación de indumentaria. Para la resolución de este tipo de conflictos de encuadramiento sindical, resulta relevante el cotejo de las decisiones administrativas en relación con la actividad principal del establecimiento. Los servicios que presta Procesadora Avellaneda S.R.L. son propios del diseño, confección y terminación del producto, tareas estas que si bien pueden incluir funciones de lavado, se encuentra integrada a un procedimiento global propio de la industria textil. Para la resolución de conflictos de encuadramiento sindical, la personería específica desplaza a la genérica, sobre la idea de que cuando se trata de entidades de tipo vertical debe prevalecer la personería específica por sobre la genérica para evitar que, se reconozca aptitud representativa de un universo excesivamente amplio a una misma asociación sindical, de interpretarse lo contrario, se obstaculizaría la constitución de entidades gremiales de ámbito menor y lo cierto es que Procesadora Avellaneda S.R.L. presta una pluralidad de servicios que son propios del diseño, confección y terminación de indumentarias. Desde tal perspectiva, la existencia, dentro del establecimiento, de la ejecución de tareas de lavadero, prestación esta que puede ser definida como accesorio, no implica mutar lo esencial de la finalidad empresarial; de modo que debe estarse a la configuración principal del emprendimiento, que en el caso es, el diseño, confección y terminación del producto textil. Cabe propiciar el encuadramiento del personal que presta servicios en Procesadora Avellaneda S.R.L. en el ámbito de representación de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina.

**Sala IV**, Expte. N° 83014/2017 Sent. Def. 119.410 del 08/05/2025 “Unión Obreros y Empleados Tintoreros Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina c/ Asociación Obrera Textil de la República Argentina y otro s/ Ley Asoc. Sindicales”. (Pinto Varela-Guisado)

**D.T. 13. 10. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Encuadramiento sindical.**

El encuadramiento sindical alude a un conflicto de derecho entre dos o más asociaciones sindicales con personería gremial, que gira en torno de la capacidad jurídica que emana de sus respectivas personerías para representar a determinado grupo de trabajadores (de uno o de varios establecimientos), y que debe ser resuelto cotejando las decisiones administrativas que las acuerdan, en relación con la actividad principal que se lleva a cabo en determinado establecimiento. En otros términos, sólo se produce un conflicto de encuadramiento sindical cuando se discute si un sector de trabajadores que cumple determinadas tareas en cierto ámbito, está representado por un sindicato o por otro; contienda que debe ser resuelta a partir del análisis de las representaciones personales que surgen de las resoluciones que conceden las personerías gremiales que confluyen en la controversia. Son, en consecuencia, irrelevantes los ámbitos de representación que surgen de los estatutos o cartas orgánicas de los sindicatos involucrados, aunque hubiesen sido aprobados por la autoridad administrativa competente en el marco de los artículos 16 de la ley 23.551 y 7 del decreto 467/88. (Pinto Varela-Guisado)

**Sala IV**, Expte. N° 83014/2017 Sent. Def. N° 119.410 del 08/05/2025 “Unión Obreros y Empleados Tintoreros Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina c/ Asociación Obrera Textil de la República Argentina y otro s/ Ley Asoc. Sindicales”. (Pinto Varela-Guisado)

**D.T. 15 Beneficios sociales. “Bonus anual” que le era abonado al trabajador cuando laboraba en el extranjero y que dejó de abonársele al regresar al país. Carácter no remuneratorio de la ventaja patrimonial. Beneficio social.**

El actor trabajó durante cinco años en el extranjero en la filial norteamericana de “Axion Energy”, y le era abonado un “bonus anual”, el cual se le dejó de pagar al regresar a la Argentina, con la consecuente rebaja salarial que ello le implicaba. En el caso de los trabajadores expatriados, el vínculo inicial no tiene solución de continuidad, sino que se suspende y se superpone con la relación jurídica que nace en el extranjero. La asignación a una unidad empresarial ubicada en otro país, incluso cuando se prolongue por años, es siempre temporaria y el empleado, cuando llega a su fin, en principio, tiene derecho a regresar y a que le sean asignadas labores en el lugar de origen o en otro diferente. Este derecho, que podría llamarse “de repatriación”, se basa en la permanencia de ese contrato laboral primigenio, pues, de haber cesado, también habría fenecido la obligación de la empleadora de otorgar tareas, en función de lo dispuesto por el art. 78 de la ley 20.774. Así, los beneficios salariales acordados por su desplazamiento por la receptora norteamericana de los servicios prestados, atendieron a garantizar el poder adquisitivo del actor en el marco del costo de vida particular del país de destino, de acuerdo al principio de equivalencia de las remuneraciones y conformaron un atractivo indiscutible que lo llevaron a prestar su conformidad para la transferencia al exterior, a sabiendas del carácter temporario de la asignación y sin que se haya invocado algún vicio de la voluntad que afectase el acto jurídico. A los fines de determinar el monto de la indemnización por despido, el art. 245 LCT, exige adoptar, como módulo, la mejor remuneración mensual, normal y habitual, y la retribución percibida por el demandante durante su desempeño en EEUU fue excepcional y transitoria y escapa, por ende, a las previsiones de la norma citada. Las asignaciones adicionales que percibió el actor durante su contratación fuera del país no revistieron naturaleza salarial. Fueron beneficios que recibió y que no constituyeron una ventaja patrimonial, sino que tuvieron por objeto mantener un estándar de vida y económico, de manera transitoria, a las condiciones de vida en territorio extranjero, enmarcándose en lo dispuesto en el art. 103 bis de la ley 20.774. Se trataba de un plan de incentivo que funcionaba como un esquema de retención de ejecutivos, dicho beneficio no se encontró destinado a retribuir trabajo prestado, sino, a mantener el poder adquisitivo del dependiente mientras cumpliera funciones en EEUU.

**Sala VIII**, Expte. N° 58343/2015/CA1 Sent. Def. del 07/04/2025 “De Vries Schuerzberg, Federico Gastón c/Axion Energy Argentina SA s/despido”. (Pesino-González)

**D.T. 18. 2. Certificado de trabajo. Obligación de entrega. Instrumentos previstos por el art. 80 LCT. El formulario PS6.2 de la Administración Nacional de la Seguridad Social resulta idóneo para tener por cumplimentada la obligación de hacer prevista en el art. 80 LCT.**

El art. 80 de la LCT coloca a cargo del empleador la confección y entrega a la persona trabajadora de dos (2) certificaciones: a) una “constancia documentada” que acredite el cumplimiento de “la obligación de ingresar los fondos de la seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de

retención” (cfr. 2º párr.); b) un “certificado de trabajo” cuyo contenido exhiba “las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancias de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de la seguridad social (cfr. 3º párr.), referencias complementadas a través del Capítulo VIII del instrumento normativo bajo análisis (incorporado mediante el art. 1º de la ley 24.576), por cuyo intermedio se especifica que, en el instrumento apuntado, “deberá constar además...la calificación obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación”. Tanto la omisión plena de extender y entregar los documentos apuntados, como asimismo su satisfacción defectuosa, podrá desencadenar la implementación de la indemnización contemplada en el párrafo final del dispositivo legal en estudio, en tanto concurren los presupuestos formales que supeditan su viabilidad. Por otra parte el art. 12 de la ley 24.241 establece la obligación de “otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación”. A diferencia del art. 80 de la LCT, dicho precepto no instituye resarcimientos ni multas explícitas ante la eventual inobservancia del imperativo allí previsto, persistiendo únicamente, por tanto, la facultad que el ordenamiento ordinario confiere a la judicatura en cuanto a la aplicación de sanciones conminatorias ante la hipótesis de incumplimiento de una manda judicial por cuyo intermedio se ordene la satisfacción del quehacer obligacional examinado. Los dispositivos legales sometidos a escrutinio han sido objeto de diversas regulaciones tendientes a delinear de qué modo deben proceder los empleadores para emitir adecuadamente las certificaciones apuntadas en los párrafos precedentes, con el confeso propósito de simplificar los trámites a llevar a cabo hacia dicho propósito y conjurar multiplicidad de interpretaciones en cuanto a qué tipo de instrumentos permiten reputar satisfecha esa obligación, e inclusive qué contenido deben exhibir esas constancias para hallarse confeccionadas con arreglo a lo establecido por el ordenamiento normativo. Esto es, los preceptos legales emitidos en el marco de la Resolución Conjunta Nº 1887 de la Administración Federal de Ingresos Públicos y Nº 440/05 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como asimismo del artículo 7º del Decreto Nº 618/97, consistentes en la Resolución Gral. Nº 2316/07 y Nota Externa Nº 3/08 del organismo tributario apuntado en primer término, cuyas disposiciones –a su vez- emergen complementadas merced a las Resoluciones Nº 642/07 y 601/08 de la Administración Nacional de la Seguridad Social. Conforme aquí interesa destacar, los cuerpos regulatorios apuntados aprueban la implementación de un sistema informático que posibilitará que los empleadores generen y emitan las certificaciones contempladas en los mencionados artículos 80 de la LCT y 12, inc. “g” de la ley 24.241. La dilatada reseña normativa puesta de relieve permite arribar a la conclusión de que las obligaciones de hacer instituidas en los dispositivos legales apuntados lucirán satisfechas en tanto el empleador emita el instrumento al cual allí se alude. Consecuentemente, las constancias acompañadas por la empleadora al repeler la pretensión deducida gozan de idoneidad para cumplir el imperativo establecido en el art. 2º párr. del art. 80 de la LCT, pues guardan congruencia con las pautas prescriptas por el derrotero de resoluciones emitidas por las autoridades administrativas con competencia en cada uno de los ámbitos involucrados en la temática, las cuales constituyen una reglamentación razonable de los preceptos en cuestión. Dado que existen normas vigentes de derecho positivo que regulan el modo en el que el empleador cumple la obligación impuesta por el art. 80 de la LCT, su aplicación resulta obligatoria para quien juzga, salvo la descalificación de dichas normas con base constitucional, razón última del ordenamiento jurídico. Tal como tiene dicho en forma constante la Corte Suprema de Justicia, la conformidad que debe guardar una norma reglamentaria respecto de la ley que reglamenta no consiste en una coincidencia textual entre ambas, sino que aparecen limitada a la configuración de una consistencia de espíritu, a lo que cabe añadir que –en su inmensa generalidad- los dispositivos reglamentarios expedidos para la mejor ejecución de las leyes no vulneran la directriz instituida en el artículo 99, inc. 2º de la Constitución Nacional cuando se mantienen inalterables los fines y el sentido con que el cuerpo normativo fue sancionado (CSJN, Fallos: 178:224, entre muchos otros). La indagación del verdadero sentido y alcance de una ley, es misión del/de la operador/a jurídico/a interviniente, designio que ha de alcanzarse mediante un examen atento y profundo de sus términos en aras de consultar la realidad del precepto y el propósito de la legislación, y lo cierto es que la implementación de tal práctica exegética en el caso no permite identificar que medió subversión alguna entre el espíritu de la norma reglamentada (esto es, arts. 80, 2º párr. de la LCT y 12, inc. “g” de la ley 24.241),

desenlace que –naturalmente– también conduce a descartar que haya mediado vulneración de la jerarquía normativa cristalizada en la Ley Fundamental. (Este es el criterio expuesto por el Dr. Catani en la S.D. del 16/05/214, “Orrego, Alejandro Lucas c/Frigorífico La Pompeya SA s/despido” y S.D. del 23/10/24, “Galán, Manuel c/IPNext SA y otro s/despido”, entre muchos otros, y que ha persuadido a la Dra. Hockl de que el formulario PS6.2 de la Administración Nacional de la Seguridad Social resulta idóneo –*per se*– para reputar cumplimentada la obligación de hacer estatuida en el art. 80 de la LCT).

**Sala I**, Expte. N° 20053/2021/CA1 Sent. Def. del 14/05/2025 “Sanabria, Jorge Ismael c/COMEDA SRL y otros s/despido”. (Hockl-Catani)

**D.T. 18. 5. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. El adquirente del establecimiento gastronómico se encuentra exento de incluir en el certificado de trabajo los períodos anteriores a aquel en que comenzó a desempeñarse como empleadora.**

En los casos de transferencia del establecimiento o cesión del personal, el adquirente o cesionario no está obligado a incluir en el certificado de trabajo el tiempo anterior a la cesión durante el cual no revistió el carácter de empleador. Toda vez que dicho instrumento debe traducir los asientos del registro del art. 52 de la LCT, el adquirente, o el cesionario, nunca podría extenderlo válidamente respecto de circunstancias anteriores a que le fuera transferido o cedido en establecimiento, pues no logró volcarlo en sus registros y asimismo no puede exigírsele una constancia de aportes que no realizó porque no estuvo obligada.

**Sala IV**, Expte. N° 21.191/2018/CA1 Sent. Def. N° 119.339 del 30/04/2025 “López, Alejandro Daniel c/ Clausi Zeni Juan Ignacio (Art 71 LO) y otros s/despido”. (Guisado-Pinto Varela)

**D.T. 19. Cesión y cambio de firma. Transferencia del establecimiento. Extensión de la responsabilidad a la persona jurídica codemandada adquirente del establecimiento gastronómico en que laboraba el actor a pesar de que el contrato laboral había fenecido con anterioridad a la transmisión. Plenario “Baglieri”**

La Magistrada de grado extendió la responsabilidad dispuesta a la persona física demandada a la coaccionada Santo Gastronómica SRL, quien adujo que no era solidariamente responsable porque al momento de producirse la transferencia, el despido indirecto del actor ya se había producido y quien explotaba el establecimiento gastronómico en ese momento era el transmitente. Sin embargo, la empresa codemandada continuó la explotación del establecimiento gastronómico en el que el trabajador prestó servicios para la persona física accionada, y la situación fáctica encuadra en la doctrina que emana del fallo plenario “Baglieri” que dispone que el adquirente de un establecimiento en las condiciones previstas en el art. 228 de las Ley de Contrato de Trabajo es responsable por las obligaciones del transmitente derivadas de relaciones laborales extinguidas con anterioridad a la transmisión. En el art. 228 la palabra *existentes* expresada en plural se halla vinculada al sustantivo obligaciones y no a la expresión contrato de trabajo, utilizada en singular, de ello se sigue que: las obligaciones laborales existentes al momento de la transmisión generan la responsabilidad solidaria del adquirente, ya sea que provengan de contratos vigentes o de contratos extinguidos. Ello así en virtud de la regla *in dubio pro operario*. Toda vez que el art. 228 LCT no distingue entre contratos vigentes o fenecidos, basta con que subsista la deuda aunque el vínculo laboral que la originó hubiera concluido con anterioridad a la transferencia.

**Sala IV**, Expte. N° 21.191/2018/CA1 Sent. Def. N° 119.339 del 30/04/2025 “López, Alejandro Daniel c/ Clausi Zeni Juan Ignacio (Art 71 LO) y otros s/despido”. (Guisado-Pinto Varela)

**D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. No configuración. Relación laboral no registrada.**

La actora se desempeñó como actriz para una SRL y una Asociación Civil (empleador plural art. 26 LCT) y no integró una cooperativa teatral como pretenden las demandadas. Apela la decisión de grado que consideró que el vínculo se habría extinguido en los términos del art. 241 LCT. Para así decidir sostuvo que la accionante no invocó la situación salarial existente en el período de pandemia ni tampoco justificó el tiempo transcurrido entre la habilitación de la actividad teatral a finales del año 2020 y su intimación por dación de tareas recién el 1 de septiembre de 2021. Tal extinción temporaria equivaldría a considerar por extinguido un vínculo laboral por mutuo acuerdo. Sin embargo no puede considerarse constituida la extinción por mutuo acuerdo por tratarse de una relación laboral no debidamente registrada, lo cual impidió a la trabajadora articular un reclamo en el marco de la realidad sin riesgo de considerarse despedida por

desconocimiento del vínculo, tal como ocurrió. La clandestinidad laboral obstaculizó el acceso de la actora al programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción destinado a dar alivio económico inmediato a las empresas y trabajadores afectados directamente por la caída de la actividad económica durante la Pandemia Covid 19. Corresponde revocar la sentencia de primera instancia y considerar procedentes las indemnizaciones reclamadas por la actora por despido indirecto, pues el desconocimiento de la relación laboral por parte de las demandadas ante la intimación fehaciente efectuada por la trabajadora constituyó injuria de tal gravedad que no consintió la prosecución del vínculo.

**Sala V**, Expte. Nº 51.325/2021/CA1 Sent. Def. del 15/04/2025 “Serrano, Andrea Fabiana c/ A Ciegas SRL y otro s/ despido”. (Ferdman-De Vedia)

**D.T. 27. 10. Contrato de trabajo. Trabajo eventual. Médica contratada por una empresa dedicada a la provisión de profesionales médicos durante la pandemia de COVID-19 para prestar sus servicios en otra empresa mientras durara la situación de emergencia sanitaria. Ruptura *ante opus* del contrato de trabajo eventual.**

La actora, médica, no discute el carácter eventual de su contratación, motivada en la emergencia sanitaria generada por la propagación del virus COVID-19. Plantea que en la fecha en la que se le comunicó su despido (el contrato tuvo inicio el 1º de diciembre de 2020 y la disolución del vínculo se produjo a partir del 28 de febrero de 2021) no habían cesado las circunstancias extraordinarias que motivaron su contratación, configurándose una rescisión anticipada no justificada. El informe del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires demuestra que los casos confirmados de COVID -19 de residentes de esa provincia (la empresa cesionaria de los servicios estaba ubicada en Ramallo), recién comenzaron a descender a partir de agosto de 2021. Así, la actora logró demostrar que, al tiempo del distracto, aún no habían cesado las circunstancias extraordinarias que dieron origen a su contratación en los términos que prevé el art. 99 LCT es decir, que se trató de una ruptura *ante opus* del contrato de trabajo eventual que genera derechos indemnizatorios en favor de la trabajadora haciendo aplicación analógica del art. 95 LCT.

**Sala VII**, Expte. Nº 851/2022 Sent. Def. Nº 59.071 del 30/04/2025 “Orpella, Carina Beatriz c/ Medicar S.A. y otro s/ despido”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 27. 10. Contrato de trabajo. Trabajo eventual. Ruptura ante opus del contrato de trabajo eventual. Indemnización.**

El contrato eventual en cualquiera de sus configuraciones posee un grado de relativa determinación derivada del consumo de su objeto que excluye la posibilidad de entender que finaliza por pura discrecionalidad patronal. Esta circunstancia conlleva a entender que existe una cierta expectativa de continuidad como en el caso de los trabajadores a plazo fijo, que autoriza a calificar a ciertos despidos como injustificados y a asignarles las consecuencias indemnizatorias previstas en el art. 95 LCT. Así, cuando el art. 74 LNE remite a lo dispuesto en la LCT, refiere a lo normado en el art. 95 LCT en atención a lo reglado en el art. 100 del mismo cuerpo normativo que dispone que “...los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos...”. La diferencia entre el contrato a plazo fijo y el contrato de trabajo eventual está dada por la precisión o incertidumbre de la finalización. La similitud habida entre ambas modalidades lleva a concluir en base a las remisiones del art. 100 LCT y la frase final del art. 74 de la LNE que en el caso del despido injustificado del trabajador eventual *ante tempus*, este es acreedor a las indemnizaciones previstas en el art. 95 LCT, esto es la indemnización por el despido y la de los daños y perjuicios por la ruptura anticipada.

**Sala VII**, Expte. Nº 851/2022 Sent. Def. Nº 59.071 del 30/04/2025 “Orpella, Carina Beatriz c/ Medicar S.A. y otro s/ despido” (Russo-Ferdman)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Empresa dedicada a la provisión de servicios médicos que contratara a la actora mediante un contrato eventual a fin de ejercer su profesión en otra empresa para controlar los casos de Covid-19 que pudieran darse entre sus trabajadores y que es despedida *ante opus*.**

La actora, médica, fue contratada por una empresa prestadora de servicios médicos para desempeñar tareas propias de su profesión en la planta fabril de otra empresa a fin de controlar la evolución de los trabajadores dependientes de esta última empresa diagnosticados como positivos de Covid- 19 y, asimismo, hacer el seguimiento médico de aquellos que presentasen síntomas compatibles con tal patología y practicar hisopados a

quienes se reincorporaban luego de sus vacaciones. La actora, vinculada por un contrato eventual a su empleadora, es despedida *ante opus*. Pretende la responsabilidad solidaria en los términos del art. 30 de la LCT de la empresa en la cual prestó servicios. Corresponde hacer lugar a la pretensión pues el decreto N° 1335/96 en su art. 3º, obliga a las empresas a adoptar, con carácter interno o externo, según su voluntad, un Servicio de Medicina del Trabajo, de modo que la decisión de la empresa en donde prestó tareas la accionante, consistente en ceder una parte de su establecimiento para incorporar dicho servicio, genera su responsabilidad solidaria, en los términos que establece del art. 30 LCT, pues no solo se encuentra configurada la primera de las hipótesis que regula el precepto, es decir la cesión en forma total o parcial del derecho que tiene sobre un establecimiento o explotación habilitado a su nombre, sino que también se vislumbra el segundo supuesto previsto en la normativa citada, relativo a la contratación o subcontratación de trabajos o servicios que hacen a la actividad normal o específica propia del principal. El servicio de medicina del trabajo debe ser considerado como integrado permanentemente a la actividad de la empresa cedente en tanto que es complementario o coadyuvante para el logro de sus fines.

**Sala VII**, Expte. N° 851/2022 Sent. Def. N° 59.071 del 30/04/2025 “Orpella, Carina Beatriz c/ Medifar S.A. y otro s/ despido”. (Russo-Ferdman)

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. PAMI. Médico monotributista. Resolución que ordena incorporación a planta permanente y después se deroga.**

El reconocimiento del carácter laboral se sostuvo en la presunción del artículo 23 L.C.T. y la Resolución N° 886 INSSJP PAMI, fue estrictamente considerada a los fines de establecer la fecha a partir de la cual debió registrarse el vínculo. El actor prestó servicios como médico de guardia en la sede asignada por la propia demandada, atendiendo a sus afiliados, no existiendo ninguna circunstancia práctica y/o normativa que contrarreste los efectos de la presunción del art. 23 LCT. En tales condiciones, el agravio de la demandada, referido a la facultad de nombrar, remover y ascender personal, que le concede la Ley de creación del instituto, es ajeno a las conclusiones del caso. Nótese que las potestades enumeradas, son iguales a las que la Ley de Contrato de Trabajo reconoce a todos los empleadores (arts. 26, 64, 65, 67, entre otros), a fin de organizar y dirigir la empresa. En el caso, no fue la Magistrada de grado quien nombró al actor, sino quien entendió que la modalidad contractual impuesta, defendida por el instituto demandado, configura un fraude a las normas laborales.

**Sala VIII**, Expte. N° 35.934/2019 Sent. Def. del 24/04/2025 “Mottchouk Viktor y otro c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y otro s/ acción declarativa”. (Pesino-González)

**D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. La solidaridad del art. 29 LCT queda excluida aunque medie supervisión de las tareas prestadas por el actor como vigilador por parte de personal de la contratante al solo efecto de verificar que los servicios de vigilancia sean llevados a cabo de acuerdo a las necesidades de la misma.**

El actor se agravia porque en primera instancia se rechazó la demanda. Denunció la existencia de un fraude laboral por intermediación, al señalar a la codemandada Sinopet como su real empleadora y solicitó la aplicación del CCT 449/06. El hecho que la codemandada Sinopec contara con personal jerárquico para el control de las labores de los vigiladores proporcionados por G4S Soluciones de Seguridad SA no contribuye a considerar la existencia de una intermediación fraudulenta, en la medida que el actor reconoció que prestó labores como vigilador y que así fue contratado por la misma, quien lo envió a cumplir su objetivo en dependencia de Sinopec, lo cual permite inferir que se trató de labores claramente escindibles y la intervención del personal de Sinopec sólo se advierte como la lógica actividad del cliente de verificar que los servicios contratados entre ambas empresas sean llevados a cabo de acuerdo a las necesidades de vigilancia de esta última, lo que excluye la solidaridad en los términos del art. 29 de la LCT, máxime si se atiende a que Sinopec es una empresa que se dedica a la actividad petrolera (cfr. arts. 377 y 386 CPCCN). La circunstancia de que el demandante cumpliera dicho objeto a lo largo de una década tampoco contribuye a la verificación del fraude laboral, dado que no se han acreditado los extremos que justifique tal imputación, en la medida que solo aparecen realizadas tareas propias de un vigilador. Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala IX**, Expte. N° 26.832/2019/CA1 Sent. Def. del 11/04/2025 “Moretti, Leandro Emanuel c/ G4S Soluciones de Seguridad SA y otro s/ despido”. (Balestrini-Fera)

**D.T. 27. 18. k) Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Franquicia. Art. 1529 CCyCN. Solidaridad frente a la condena.**

El actor cuestiona el rechazo de la acción entablada contra Faricci SRL. La Sentenciante de grado destacó que al contestar la acción la empresa señaló que celebró un contrato de franquicia con el codemandado para la explotación de su marca. También consideró que correspondía aplicar lo previsto en el art. 1.520 del Código Civil y Comercial y que de las pruebas rendidas en autos no surge acreditado que Faricci SRL haya sido empleadora del actor; que tuviera algún tipo de injerencia o participación en la relación que mantuvo con el codemandado Ghezzi, que la franquiciante hubiese incurrido en maniobras fraudulentas o conducción temeraria o que el contrato de franquicia se hubiese celebrado para ocultar a la empresa franquiciante como empleadora y con sustento en la norma citada, rechazó la acción entablada contra Faricci SRL. Además, consideró que tampoco resultaba aplicable lo previsto en el art. 30 LCT, dado que en virtud de las características del contrato de trabajo celebrado no se verifican ninguno de los supuestos a los que alude la norma citada. En la época en que se desarrolló el vínculo entre las partes aún no se encontraba vigente el Código Civil y Comercial de la Nación por lo tanto, no corresponde aplicar en el caso lo establecido en el art. 1.520 de este último. Del propio contrato de franquicia comercial acompañado a las actuaciones surge que Ghezzi –franquiciado– operaría un local conforme el sistema de la franquiciante –Faricci SRL– utilizando su marca. La venta de productos exclusivos de Faricci SRL por el franquiciado hace la actividad propia y específica de dicha empresa, toda vez que Faricci SRL cedió parte de su actividad normal y específica propia a Ghezzi, y Faricci SRL no sólo le proveía a Ghezzi sus productos sino que capacitaba a su personal y controlaba el cumplimiento de los registros contables. Es decir que existió una unidad técnica de ejecución en los términos de lo previsto en el art. 6 de la LCT y que, por lo tanto, se configuró el presupuesto al que alude el art. 30 de la LCT. Más allá de la aplicación temporal de lo prescripto en el art. 1.520 del CCyCN, el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado, sólo debe hacerlo en los casos que la ley así lo disponga (inc. a) o en los casos que se verifique un fraude laboral (inc. b) y toda vez que ha quedado acreditado que el accionante mantuvo un vínculo laboral con Ghezzi totalmente fuera de registro, cabe modificar lo decidido en la instancia anterior y condenar solidariamente a la codemandada Faricci SRL.

**Sala IX**, Expte. N° 59676/2013/CA1 Sent. Def. del 29/04/2025 “Romero, Nicolás Julio c/ Ghezzi Adrián Alejandro y otro s/ despido”. (Balestrini-Pompa)

**D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Relación de dependencia. No configuración de la presunción establecida en el art. 23 LCT. Peluquero que tiene sus clientes utiliza sus elementos no cumple horario y paga un alquiler.**

La Jueza de grado rechazó la demanda por despido y por ello se agravia el actor. La prueba testimonial producida da cuenta que el accionante -de profesión peluquero- atendía solo a sus clientes, no tenía horario, trabajaba exclusivamente con sus elementos personales y percibía el pago directamente en el local de peluquería del demandado, a quien le abona semanalmente un porcentaje por el uso del local, por lo cual la presunción del art. 23 LCT que el actor invoca como fundamento de su reclamo no puede prosperar toda vez que no existe subordinación jurídica, técnica y económica propia del vínculo dependiente. Cabe confirmar la sentencia de la anterior instancia.

**Sala IX**, Expte. N° 38179/CA1 Sent. Def. del 23/04/2025 “Segovia, Héctor Guillermo c/ Mancedo, José Javier s/ despido”. (Fera-Ballestrini)

**D.T. 27. c) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Estudiante de derecho que trabajaba en estudio jurídico sin registro de su relación laboral. Ocultamiento del vínculo que la uniera a la actora estudiante de abogacía bajo el velo de cursos de “prácticas jurídicas en estudio jurídico en calidad de alumna”.**

La accionada enmarcó el vínculo que la unió a la actora –estudiante de abogacía- en los cursos de “práctica procesal y secretariado jurídico” que alega brindaba en su estudio, y que la actora realizaba. Sin embargo., la misma accionada en su responde reconoció que la estudiante contaba con autorización para intervenir en ciertos expedientes, en los cuales dejaba documentación (cédulas, oficios, nota o sacaba fotocopias) y admite que concurría una o dos veces por semana a ver cómo iban desarrollándose los expedientes haciendo presentaciones simples. Así entonces, tales reconocimientos tornan plenamente aplicable en autos la presunción establecida en el art. 23 LCT.

**Sala IX**, Expte. N° 40615/2017/CA1 Sent. Def. del 23/04/2025 “Landriel, Paola Karina c/ Caldareri, María del Rosario s/ despido”. (Balestrini-Fera)

**D.T. 27. 2. Contrato de trabajo. Choferes y fleteros. No configuración de relación de dependencia.**

A los fines de determinar la naturaleza del trabajo prestado por “fleteros” debe tenerse en cuenta las concretas modalidades bajo las cuales se desenvuelve la relación. Así los elementos probatorios aportados pusieron de manifiesto que al actor se le abonaba por las horas de servicios que hacía para la accionada. El análisis de las facturas emitidas por el actor, permite advertir que los pagos eran fluctuantes y que se le pagaba por viaje realizado, especificándose en cada recibo el valor de cada viaje. Tampoco resultó controvertido por el accionante que utilizaba su propio vehículo para realizar las entregas indicadas desde la demandada, y que el mismo era quien se encargaba de mantener el funcionamiento del mismo. Respecto de la jornada que habría realizado el actor existen contradicciones entre el horario denunciado por el accionante y lo manifestado por los testigos, coincidiendo los testigos presentados por la demandada en que al actor se lo llamaba cuando había trabajado. El hecho que personal de la demandada impartiera al accionante directivas relativas a quien entregarle la mercadería o el horario en que debía hacerlo no es más que el cumplimiento de una mecánica operativa en el desempeño de un contrato de transporte. Sin perjuicio de la regla presuntiva contenida en el art. 23 LCT no se advierten datos indiciarios de una relación dependiente, entendida como una integración del sujeto a la organización empleadora ajena, con sumisión a su poder de dirección y disciplinario.

**Sala X**, Expte. N° 12.583/2022 Sent. Def. del 24/04/2025 “ Monticelli, Santiago Timoteo c/ Expreso Rivadavia SRL s/ despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Venta de vehículos marca Peugeot Citroën a través de concesionaria.**

La actora se agravia por el rechazo de la extensión de responsabilidad de la codemandada Peugeot Citroën Argentina SA en los términos del art. 30 de la LCT. La solidaridad emergente del citado artículo corresponde determinarla en cada situación concreta en función de las circunstancias fácticas que circunscribieron la pertinente cesión, contratación o subcontratación. Para lo cual es menester interpretar la exigencia de la norma legal referente a “trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia” en armonía con el concepto de “establecimiento” que prevé el art. 6° de la ley laboral. Siendo la empresa una unidad técnica de ejecución, toda actividad que coadyuve al funcionamiento ejecutivo y se oriente al cumplimiento de sus fines quedaría comprendida, no así aquellas de las cuales pueda prescindir. Desde dicha óptica, se considera aplicable el criterio amplio 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. Las propias codemandadas en sus respectivos respuestas admiten la existencia de una vinculación comercial entre las partes, siendo una de ellas la empleadora de la actora, una concesionaria que se dedica a la comercialización de automóviles, de la marca de la restante coaccionada Peugeot Citroën de Argentina SA. Aquí resulta aplicable la solidaridad peticionada, porque la actividad de venta desarrollada por la concesionaria complementa las tareas propias de la empresa automotriz, quien ha optado por valerse de la actividad de aquella para comercializar sus productos al público. Es decir que medió una subcontratación entre automotriz y concesionaria. La actividad objeto de la contratación se enmarca dentro de la calificación de “normal y específica propia” del establecimiento de la codemandada, en la medida en que la venta de vehículos perfeccionó un cierto tramo de la unidad técnica de ejecución que conforma la actividad del fabricante en tanto que dicha actividad contribuyó a la obtención de la finalidad perseguida (arts. 6 y 30 LCT). Y, siendo que la empresa automotriz no invocó, ni tampoco probó haber dado cumplimiento con los recaudos de control establecidos en el art. 30 de la LCT, en consecuencia, cabe concluir que se encuentran configurados los presupuestos que habilitan la aplicación de la solidaridad, haciéndose extensiva la condena de autos a la automotriz.

**Sala X**, Expte. N° 17.057/2021/CA1 Sent. Def. del 29/04/2025 “Peralta, Gisela Romina Rosana c/Albens SA y otro s/despido”. (Ambesi-Hockl)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajador a plazo fijo del PAMI que prestaba servicios de asesoramiento como Licenciado en Economía y que alega haber sido despedido por razones políticas. Configuración.**

El actor, Licenciado en Economía que prestaba servicios en el PAMI, sostiene haber sido objeto de un despido discriminatorio por razones políticas. A los fines de resolver el planteo, resulta relevante la producción de la prueba a fin de comprobar que la decisión

de la empleadora de prescindir del trabajador, estuvo enfocada en su accionar político. En el reparto de las cargas procesales, corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto los indicios suficientes en tal sentido. A cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos. La circunstancia de que se dejara sin efecto la renovación de los contratos de prestación de servicios (como el del actor), por el cambio de autoridades, y teniendo en cuenta que por Resolución del INSSJP se resuelve analizar todas las contrataciones y designaciones de los últimos cuatro años, período de mandato del gobierno anterior, resulta todo ello indicio suficiente en cuanto que la extinción de la contratación del actor, que provocó la desvinculación del trabajador, tenía por motivo una discriminación política. Así, el acto discriminatorio provocado por el Instituto demandado determina la responsabilidad extracontractual, en el sentido del deber de reparar un perjuicio mediante una indemnización en concepto de daño moral (cfr. art. 1 ley 23.592). (Del voto de la Dra. Cañal, en minoría).

**Sala III**, Expte. N° 21982/2020/CA1 Sent. Def. del 25/04/2025 “Ducros, Christian Martín c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido”. (Cañal-Perugini-Fera)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajador a plazo fijo del PAMI que prestaba servicios de asesoramiento como Licenciado en Economía y que alega haber sido despedido por razones políticas. No configuración.**

El actor, Licenciado en Economía que prestaba servicios en el PAMI, sostiene haber sido objeto de un despido discriminatorio por razones políticas. El solo hecho de que una administración del instituto demandado decida no renovar contratos realizados por la anterior y, a su vez, revisar las contrataciones y designaciones realizadas por ésta, no configura por sí solo un indicio suficiente de una conducta discriminatoria ni, menos aún, que ello permita dogmáticamente sostener que esta ha sido la motivación para la no renovación de la contratación del mandante, pues más allá de que no podría prescindirse, sin elementos que prueben su falsedad, de las referencias a las razones funcionales y reglamentarias expuestas como justificación de la conducta y del legítimo derecho a investigar irregularidades, omisiones o vicios que pudieran haberse verificado en un período anterior, lo concreto es que el accionante no ha identificado su permanencia a ningún colectivo objetivamente susceptible de discriminación y fundamentalmente, tampoco ha probado que algunos sujetos en su misma condición hubieran merecido un trato desigual y favorable por el solo hecho de pertenecer a alguna agrupación política afín al grupo gobernante, tal como lo planteó en la demanda para justificar su pretensión. (Del voto del Dr. Perugini, en mayoría).

**Sala III**, Expte. N° 21982/2020/CA1 Sent. Def. del 25/04/2025 “Ducros, Christian Martín c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido”. (Cañal-Perugini-Fera)

**D.T. 33. Despido de la trabajadora del INDEC que laboró veinte años aplicándosele el régimen de excepción previsto por el art. 9 del Anexo de la ley 25.164. Generación de una legítima expectativa de permanencia. Inaplicabilidad del régimen de excepción. Procedencia de la indemnización prevista en el art. 11 ley 25.164. Caso “Ramos”.**

El INDEC apela la sentencia de grado que dispuso que la modalidad contractual adoptada (contratos sucesivos en los términos del art. 9 del Anexo de la ley 25.164) fue “inadecuada” por lo que tuvo aptitud para generar en la actora la legítima expectativa de permanencia laboral. Si bien al contestar demanda el INDEC negó “carácter permanente” a las tareas de la actora prestadas durante dos décadas, de la prueba testimonial surge acreditado que la actora se desempeñó en tareas de censo y administración de la demandada. De conformidad con lo resuelto por la CSJN en la causa “Ramos, José Luis c/ Estado Nacional (Ministerio de Defensa A.R.A) s/ indemnización por despido del 06/01/2010, las tareas realizadas por la actora carecían de la transitoriedad que supone el art. 9 del Anexo de la ley 25.164, máxime que de los recibos incorporados a la causa por el INDEC surge que su remuneración se encontraba integrada por rubros ajenos a dicha modalidad contractual como “dedicación funcional” y “adicional de grado”. Cabe concluir que la demandada utilizó figuras jurídicas autorizadas legalmente para casos excepcionales, con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado que se extendió por veinte años. Tal como sostuvo el Máximo Tribunal en el citado caso “Ramos” el comportamiento de Estado Nacional tuvo aptitud para generar (en la actora) una legítima expectativa de permanencia laboral. Así, la conducta ilegítima del INDEC, genera

su responsabilidad y justifica la procedencia del reclamo indemnizatorio debiendo aplicarse a tal fin el art. 11 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.

**Sala IV**, Expte. N° 39.942/2018 Sent. Def. N° 119.239 del 14/04/2025 “Mitar Lais, Patricia Isabel c/ Construir Asociación Civil y otros s/ despido”. (Pinto Varela- Díez Selva)

**D.T. 33. 7. Despido gravedad de la falta. Despido que el empleador funda en la entrega de una receta médica que había sido falsificada por el trabajador quien alega que fue despedido por motivos ajenos a la falta imputada al no existir a su criterio contemporaneidad entre la falta y el despido dispuesto.**

El actor se agravia por considerar errónea la valoración efectuada en la anterior instancia respecto de la decisión extintiva directa adoptada por la empleadora, ya que no se había respetado el principio de inmediatez que debe mediar entre la comisión del hecho imputado y la comunicación del despido. Señala que la accionada tomó conocimiento inmediato del hecho que luego invocó como causal de despido –presunta falsificación de una receta médica- pero procedió al distracto varios días después. Sostiene que del principio de inmediatez surge que la demora en adoptar la medida rupturista genera una presunción de perdón tácito y quebranta el nexo causal exigido entre la falta imputada y la decisión de despedir. Agrega que la reacción del empleador debe ser pronta y razonable en el tiempo, so pena de tornarse ilegítima. Carece de sustento la afirmación del actor relativa a que la extinción del vínculo obedeció a una estrategia empresarial destinada a evitar los costos derivados de una convalecencia prolongada, dado que tal como surge de las constancias de autos, a la fecha en que se resolvió el distracto, la prestación por incapacidad laboral temporaria ya se encontraba a cargo de la aseguradora de riesgos del trabajo, por lo que la empleadora no se encontraba obligada al pago de suma alguna con motivo de la contingencia. Tampoco es atendible la falta de inmediatez entre el conocimiento del hecho imputado y la decisión extintiva. Si bien el certificado médico que diera origen al despido fue presentado varios días antes de disponerse la extinción del contrato laboral, no puede tenerse por acreditada su convalidación tácita o su contenido por parte de la empleadora. Ello es así pues, la sola recepción de un documento de esta naturaleza no puede interpretarse como una aceptación de su legitimidad. Ante la detección de una irregularidad, es razonable que la empleadora haya requerido un lapso para verificar su veracidad, investigar las circunstancias y evaluar la conducta del trabajador, sin que ello implique vulneración a la contemporaneidad de la decisión. La evaluación de la contemporaneidad entre los hechos reprochados y la denuncia del ofendido, tiene como punto de partida el momento en que el contratante cumplidor tuvo cabal noticia del incumplimiento que se propone invocar como impeditivo de la continuación de la relación. La comprobación de los hechos nunca pudo ser inmediata, dado que se requería indagar acerca del contenido y el emisor de la entidad hospitalaria que habría brindado la asistencia médica. El despido dispuesto por la empleadora guarda una razonable inmediatez con la época de conocimiento de la conducta reprochable del actor. La medida adoptada guarda adecuada proporcionalidad con la conducta imputada al actor, consistente en la alteración dolosa de un documento médico, al adicionar de su puño y letra una prescripción de reposo que no provino del profesional que extendió el certificado. Se trata de una conducta que atenta contra la buena fe que debe regir la relación laboral (art. 63 LCT), que configura una injuria de entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo sin derecho a indemnización. Cabe confirmar lo decidió en la instancia anterior.

**Sala IV**, Expte. N° 51.688/2013 Sent. Def. N° 119.425 del 12/05/2025 “Alegre, Carlos Alberto c/ Alega Seguridad S.A. y otro s/ accidente-acción civil”. (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 33. Despido de un trabajador de la AFIP condenado penalmente por delito de contrabando. Exoneración justificada en la existencia de un delito.**

El actor, quien se desempeñaba en la AFIP, fue exonerado al ser condenado penalmente por la comisión del delito de contrabando. Se le impuso una pena de 3 años de prisión en suspenso y una pena accesoria de inhabilitación por seis años para desempeñarse como funcionario o empleado público. El accionante pretende la nulidad del despido sosteniendo una errada valoración de la jueza “a quo” de la prueba recibida en la causa quien debió interpretar la cuestión de la accesoriidad de la inhabilitación en el sentido más favorable al trabajador. No se trata que el juez laboral analice la calificación que hubiere realizado la demandada a un supuesto delito cometido por el actor en el cual hubiera basado su decisión de exonerarlo o que deba analizar la cuantía de la pena determinada en sede penal para verificar la existencia de una injuria. Determinada la existencia de delito la sentencia dictada en el fuero penal es vinculante para la demandada en los términos del art. 10 de la disposición 185/2010 “Régimen Disciplinario

Unificado”, art. 33 inc. e de la ley 25.164 y del art.242 LCT, en tanto prevén como causal de exoneración del agente la comprobación del delito contra la administración pública y/o la imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública. No importa el tipo de pena que se haya impuesto sino el resultado de la acción tipificada como delito por el derecho criminal pues ello habilita al empleador a considerar tal delito como injuria grave. Lo importante para la demandada es analizar en sede administrativa si el resultado de la acción que da resultado al procedimiento sumarial fue tipificado como delito por el derecho criminal y no el tipo de pena impuesta. En este sentido de acuerdo con el art. 20 inc. 14. 3 disp. 185/2010 dispone que *“la resolución que se dicte en la causa criminal no influirá necesariamente en la decisión que adopte la Repartición y el sobreseimiento definitivo o la absolución no habilita al agente para continuar en la Administración, si el agente fuera sancionado en el sumario administrativo con una medida expulsiva”*. Se confirma el rechazo de la acción de nulidad dispuesta en grado, pues la exoneración fue justificada en la existencia de un delito.

**Sala V**, Expte. N° 75342/2017/CA1 Sent. Def. N° 90732 del 23/04/25 “Escobar, Luis Alberto c/ Administración Federal de Ingresos Públicos s/ despido”. (Ferdman-De Vedia)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio no configurado en el caso del trabajador que se presentó a elecciones como delegado gremial resultando perdidoso y que fue despedido a los ocho meses de las elecciones. Procedencia de la indemnización del art. 245 LCT. Improcedencia del daño moral.**

En su demanda el actor indicó que llevó adelante reclamos para mejorar las condiciones laborales de sus compañeros y compañeras y se postuló como delegado de personal, elección que perdió. Denunció que ocho meses después la demandada lo despide sin causa aparente, relacionándose ello con su actividad sindical. La demandada negó dichas afirmaciones y señaló que el despido se produjo debido a un proceso de reestructuración de tareas dentro de la empresa y reclama el daño moral por el despido discriminatorio denunciado. El actor debió haber acreditado en el lapso posterior a las elecciones que su activismo sindical había molestado a la empleadora. El actor alegó también que el despido fue impuesto por la empresa en connivencia con los delegados designados por el sindicato contra su persona por oponerse a la dirigencia del gremio, lo cual no fue probado. Y toda vez que no se probó el despido discriminatorio, no resulta viable la indemnización agravada por daño moral. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).

**Sala VI**, Expte. N° 30310/2019 Sent. Def. del 11/04/2025 “Amarilla, Gustavo Adrián c/Cervecería y Maltería Quilmes SAICA Y G y otros s/despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

**D.T. 33. 18. Despido discriminatorio del trabajador que se presentó a elecciones para delegado gremial resultando perdidoso y que fue despedido ocho meses después de las elecciones. Procedencia de la indemnización del art 245 LCT más la indemnización del daño moral.**

En su escrito de inicio el actor indicó que llevó adelante reclamos para mejorar las condiciones laborales de sus compañeros y compañeras y se postuló como delegado de personal, elección que perdió. Denunció que por ello, ocho meses después la demandada lo despide sin causa aparente, relacionándose ello con su actividad sindical. La demandada negó dichas afirmaciones y señaló que el despido se produjo debido a un proceso de re-estructuración de tareas dentro de la empresa y reclama el daño moral por el despido discriminatorio denunciado. Frente a la denuncia del actor respecto de una conducta discriminatoria en su perjuicio, y teniendo en cuenta las pautas relativas a la ley 23.592, de acuerdo con la doctrina desarrollada por la Corte Suprema en el precedente “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo”, pesaba a cargo de la actora acreditar los hechos que resultaran idóneos para deducir la existencia de un motivo discriminatorio en el despido, mientras que correspondía a la parte demandada la prueba de que dicho despido tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. De la testimonial, se comprobó que la empresa acostumbraba a despedir a quienes efectuaban algún tipo de actividad gremial o se postulaban como candidatos, indicando que el actor fue echado luego de su postulación. Justamente, la LAS regula la protección que gozan quienes fueran candidatos a elecciones a partir de su postulación estableciendo que no podrán ser despedidos, por el término de seis (6) meses. Si bien a la fecha del despido decidido por la empleadora, habían pasado alrededor de ocho meses, la contemporaneidad con la finalización de la tutela, las declaraciones testimoniales y el contexto meritudo son indicios suficientes de la discriminación efectuada a raíz de su actividad gremial. Las razones objetivas invocadas para la finalización de la relación laboral -reestructuración- no fueron debidamente acreditadas, y la repentina determinación de la demandada

exteriorizada inmediatamente después de que finalizaran los seis meses de protección a raíz de la candidatura del actor, en conjunto con las demás pruebas, da cuenta de que la misma se efectuó en razón de su activismo gremial. La sola mención de una supuesta “reestructuración”, no resulta suficiente, porque si bien en general el empleador tiene la posibilidad de producir un despido aún sin tener causa justificada aplicando el art. 245 LCT, esa posibilidad encuentra un límite en el caso de que a través de dicho despido sin causa se esté encubriendo una conducta discriminatoria. Por ello, cabe concluir que el despido obedeció a la actividad gremial del actor, incurriendo con su accionar en la figura del despido discriminatorio comprendido en los términos de la ley 23.592. En virtud de lo dispuesto por el art. 1, de dicha ley, se obliga al autor de tal conducta a pedido del damnificado a reparar el daño moral y material ocasionado. La indemnización del art. 245 sólo contempla las consecuencias inmediatas del despido y no los daños mediatos causados mediante el despido cuando existe previsibilidad respecto del daño, y en ningún caso excluye el incumplimiento doloso. La indemnizabilidad del daño tiene raigambre constitucional en la norma del artículo 19 de la CN. En la estructura general de la indemnización tarifada, el daño moral es un daño que no acostumbra suceder como consecuencia del despido, sino que es adicional a él; De ello se sigue que es un daño no reparado. En la medida que en que el despido discriminatorio siempre se sitúa en el plano de la antijuridicidad y que lo que provoca es un daño injusto (antijurídico) cuyas consecuencias debieron ser previstas por el empleador, existe una relación de causalidad adecuada. De ello se sigue que eximirlo de responsabilidad implicaría conculcar el art. 19 CN. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)

**Sala VI**, Expte. N° 30310/2019 Sent. Def. del 11/04/2025 “Amarilla, Gustavo Adrián c/Cervecería y Maltería Quilmes SAICA Y G y otros s/despido”. (Pose-Craig-Vázquez)

**D.T. 33. Despido. Encargado de edificio. Gravedad de la falta. Usurpación de lugares comunes y agresión verbal.**

La conducta adoptada por el actor, que agredió verbalmente al administrador y representante legal del consorcio empleador, en ejercicio de sus funciones (cfr. art. 2067 CCCN y conc y los arts. 64, 65 y conc. LCT); la constatación notarial del uso del sótano y la terraza, que imposibilitaban el uso y goce de ese patrimonio común cuyo derecho real les pertenece a los copropietarios (art. 724 y 2040 y conc CCCN) y, el incumplimiento en torno a la falta de aseo de dichos lugares (cfr. art. 23 CCT 589/10), resultan inadmisibles a la luz de los deberes a su cargo en su lugar de trabajo y la buena fe que deben regir en las relaciones laborales (arts. 10, 62 y 63 LCT y CCT de aplicación). El contexto fáctico jurídico referido conformado por las amenazas e insultos en desmedro de su empleador (en la figura de su mandatario), el aprovechamiento propio de los bienes comunes consorciales y la desobediencia respecto de las obligaciones laborales convencionales aludidas, configuran una gravísima falta disciplinaria cometida directamente contra la persona y bienes de su empleador e incompatible con los principios que deben sostener la relación laboral y torna *per se* inviable la prosecución del vínculo laboral (art. 242 LCT).

**Sala VIII**, Expte. N° 15.746/2021/CA1 Sent. Def. del 25/04/2025 “Carranza Gamarra, Miguel Ángel c/Consortio de Propietarios del Edificio Laprida 1770/72 s/ despido”. (González-Pesino)

**D.T. 33.18 Despido discriminatorio. Activista sindical que solicita la nulidad de su despido y la reinstalación en el puesto de trabajo por resultar la medida adoptada por la empleadora discriminatoria. Art. 1 ley 23.592 y normas del Derecho Internacional.**

La accionada apela la decisión de la Jueza de grado que consideró acreditada la conducta discriminatoria denunciada con fundamento en lo normado por el art. 1º de la ley 23.592 e hizo lugar a la acción de nulidad del despido y reinstalación en el puesto de trabajo. El actor era activista sindical perteneciente a una agrupación que habría nacido producto del descontento de los trabajadores con las condiciones de trabajo impuestas por la accionada y participó activamente en la defensa de los derechos de los trabajadores. La prueba testimonial producida permite tener por probado que el despido tuvo directa vinculación con la actividad gremial desplegada por el actor. Organizaba los reclamos, participaba de las asambleas y diseñaba junto a sus compañeros como instrumentar las medidas de fuerza. Ello así, la accionada comenzó a suspender trabajadores y a despedir activistas sindicales, entre ellos al actor, por lo que la UTA resolvió instar un reclamo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el cual fracasó. La UTA había comunicado la convocatoria a elecciones en la que figuraba el actor formando parte de una lista y denunció a la demandada por llevar adelante despidos discriminatorios. Así, correspondía a la accionada probar que el despido tuvo como causa

un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, no resultando suficientes las razones que fueron invocadas para decidir el despido. En este marco, el distracto obedeció a la actividad sindical realizada por el actor, conducta que se encuentra prohibida por constituir práctica contraria a la dignidad humana y violatoria del *jus cogens*, que se desprende de los arts. 14 bis, 16, 19 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención contra la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convenios de la OIT N° 100 y 111. Cabe destacar en particular el art. 1 del Convenio 98 de la OIT que, en su apartado 1° establece que: *“los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación a su empleo”* y en el apartado 2, inc. b) se prevé que *“dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo...”* Así, el despido del actor constituyó una conducta antisindical y un acto discriminatorio ya que respondió a la actividad gremial por él desarrollada, lo que torna aplicable al caso las previsiones del art. 1° de la ley 23.551 toda vez que la medida rescisoria adoptada por la empleadora configuró un impedimento obstrucción, restricción o menoscabo del pleno ejercicio sobre las bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales que reconoce la Carta Magna. Cabe confirmar la decisión de la Jueza de primera instancia.

**Sala IX**, Expte N° 17.160/2022/CA1 Sent. Def. del 19/04/2025 “Dorado, Hernán Gabriel c/ Micro Omnibus Norte SA s/ juicio sumarísimo”. (Pompa-Balestrini)

**D.T. 35. Despido indirecto. Legitimidad del despido indirecto. Requisitos formales. Consignación de apercibimiento previo a la denuncia del contrato de trabajo.**

El accionante objeta la desestimación de los resarcimientos derivados del cese contractual, ruptura decidida por aquel merced a las diversas inobservancias obligacionales en las que habría incurrido el empleador. En una primera pieza telegráfica el actor intimó a la empleadora, dada la negativa de tareas sin explicación alguna, a que aclare su situación laboral. Dado que la accionada mantuvo una tesitura silente frente a la requisitoria, el demandante procedió a expedir una segunda epístola a través de la cual disolvió el vínculo. La iniciativa rupturista del trabajador demandante no resultó ajustada a derecho. El conflicto inter-partes comienza autocomponerse merced el intercambio telegráfico, donde el contratante disconforme exige el cumplimiento de ciertas conductas, cargas, deberes u obligaciones de su semejante, haciendo saber cuál será su proceder frente a una hipotética actitud silente o refractaria. La necesidad de plasmar este último contenido, como condición esencial para habilitar la materialización de una medida o reflejo ante los posibles escenarios adversos, halla su raíz en el legítimo derecho de defensa que asiste al destinatario de la reclamación, a quien se le debe dar a conocer con suficiente precisión cuáles serán las potenciales consecuencias dañosas que pueda irrogar su tesitura. Privado de tal anunciación, el pretendido requerimiento fehaciente no satisface el propósito de constreñir al contrario a deponer su actitud injuriosa, enmendar su inconducta, ni mucho menos a reencauzar el vínculo por los carriles del sosiego; de allí que un emplazamiento despojado de apercibimientos, o escoltado de advertencias inadecuadas, resulte jurídicamente inocuo a los fines de esclarecer si la iniciativa disolutoria devino justificada, pues no existe un marco conductual precedente en virtud del cual puedan examinarse las posturas adoptadas por cada contratante. La adopción de dicha perspectiva en modo alguno importa desconocer los evidentes perjuicios que la observancia íntegra de las obligaciones retributivas acarrearán a la persona trabajadora, ni tampoco controvertir que tal proceder puede resultar merecedor de la máxima sanción contractual en caso de lucir despojado de justificación. Empero, para que esa inconducta efectivamente adquiera el tenor de disparador rescisorio en el caso concreto resulta indispensable que el/la dependiente exteriorice dicho temperamento mediante una interpelación correcta y acabada a la patronal antes de consumir la denuncia, acaso en modo de advertencia, ora con la finalidad de obtener una revisión de la conducta viciosa, ora en tren de posibilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa que ampara a la parte no rupturista. Tal canon constituye una exigencia vigente para ambas partes del vínculo, que abreva derechamente del principio de buena fe pero –ante todo- de la directriz de continuidad del contrato que rige en la materia (art. 10 LCT). Tampoco podría sostenerse válidamente que el apercibimiento de disolver la relación se hallaba ínsito, latente, ante un eventual rechazo de los requerimientos cursados, toda vez que el

peticionante gozaba de diversas herramientas jurídicas para compeler su satisfacción, sin acudir a la denuncia del contrato (vgr. excepción de incumplimiento contractual, reclamación judicial del haber no satisfecho, etc.). Corolario de las consideraciones expuestas, la disolución del nexo propiciada por el accionante resultó apresurada, tal como lo sostuviera la Sentenciante de grado, adhiriendo a su pronunciamiento en cuanto desestimó los resarcimientos fundados en los arts. 232, 233 y 245 LCT, el incremento previsto en el art. 2 ley 25.323 y la duplicación prevista en el DNU 34/19. (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría)

**Sala I**, Expte. N° 25549/2021/CA1 Sent. Def. del 05/05/2025 “Olcese, Oscar Agustín c/FAMITAX SRL s/despido”. (Hockl-Catani-Vázquez)

**D.T. 35. Despido indirecto. Legitimidad del despido indirecto. Requisitos formales. La exigencia de consignar un apercibimiento previo al despido sin justa causa (directo o indirecto) constituye un excesivo rigorismo formal.**

El demandante emplazó debidamente a fin de obtener la enmienda de diversas irregularidades conductuales, la empleadora omitió cumplir con dicha intimación y, en consecuencia, el trabajador se consideró despedido. La sentencia de grado rechaza la procedencia de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto con el argumento de que la dependiente no había consignado una advertencia acerca de que el incumplimiento de su intimación la llevaría a considerarse despedida. Lo decidido por la Jueza de grado constituye un excesivo rigorismo formal que impide la satisfacción de indemnizaciones de carácter alimentario y la reparación del daño que produce en los trabajadores y trabajadoras –sujetos especialmente protegidos constitucionalmente- la privación del empleo. Los arts. 242 y 243 LCT no exigen ni intimación previa ni la consignación de apercibimiento alguno como requisito formal de admisibilidad del despido fundado en justa causa (directo o indirecto). No obstante, del principio de buena fe resulta la regla pretoriana que exige la intimación previa y el apercibimiento de que el incumplimiento de tal intimación traerá aparejada la ruptura del contrato. Esos requisitos pretorianos (no previstos en la norma legal) deben exigirse cuando son una derivación natural del principio de buena fe, pero no pueden pasar a constituirse en un requisito solemne y rígido o una mera fórmula ritual desconectada de su propósito. El trabajador no ha contrariado el principio de buena fe que debe regir en toda relación laboral, ya que intimó debidamente a la demandada para que aclare la situación habida frente a la negativa de tareas de la cual habría sido objeto y abone las horas extraordinarias adeudadas, y la empleadora mantuvo una actitud silente frente a su reclamo. Ante la gravedad de las faltas imputadas y la existencia de una intimación clara y precisa como la formulada el apercibimiento de que en caso de incumplimiento le asistía el derecho de considerarse despedida debe considerarse implícito. La demandada parece haberlo entendido así, ya que al repeler la pretensión, formuló una categórica refutación de los hechos invocados en la pieza inaugural y, entre otras posturas, explicitó los motivos merced a los cuales al accionante no le asistía derecho a percibir horas extraordinarias, enfatizando también que fue aquél quien discontinuó intempestiva e injustificadamente su prestación profesional, sin que haya mediado negativa de tareas alguna. Además, la demandada nada dijo sobre la falta de apercibimiento en el intercambio telegráfico ni en sus contestaciones de demanda y tampoco alegó haber presumido que el vínculo continuaría vigente luego de la intimación, por lo que aquélla no habría visto afectado su derecho de defensa. Por ello debe modificarse este aspecto del decisorio y diferir a condena los resarcimientos contenidos en los arts. 232, 233 y 245 LCT y el incremento indemnizatorio del art. 2 ley 25.323. (Del voto del Dr. Catani, en mayoría)

**Sala I**, Expte. N° 25549/2021/CA1 Sent. Def. del 05/05/2025 “Olcese, Oscar Agustín c/FAMITAX SRL s/despido”. (Hockl-Catani-Vázquez)

**D.T. 35. Despido indirecto justificado. Actor registrado en una categoría que no era la real.**

La accionada cuestiona la sentencia de grado por cuanto declaró justificado el despido en que se colocó el actor al tener acreditado que debió estar encuadrado en la categoría de Administrativo D (CCT 13/75). Señala que el accionante se encontraba correctamente categorizado como Administrativo A (cadete) y además no llegó a demostrar que hubiese cumplido tareas de Administrativo D. El actor intimó a su empleadora a fin de que aclare su situación laboral, se regularice su situación de registro en relación con la remuneración denunciada correspondiente a la categoría de administrativo D y se le reintegren sus tareas como administrativo, bajo apercibimiento de considerarse despedido. La accionada no contestó por lo que en consecuencia se hizo efectivo el apercibimiento. No se demostró mediante prueba hábil que la tarea que el actor dijo haber cumplido la hubiese

realizado otra persona y que él fuera un mero cadete. Frente a los elementos reseñados se reputa acreditadas las tareas denunciadas por el accionante, así como que por ello debió estar encuadrado en la categoría de Administrativo D. Por lo tanto, cabe confirmar la sentencia recurrida en cuanto declara justificado el despido en que se colocó el trabajador ante la negativa de la demandada del encuadramiento pretendido y la falta de pago correcto de los adicionales de convenio reconocido (art. 242 y 246 LCT).

**Sala X**, Expte. N° 38.696/2018/CA1 Sent. Def. del 24/04/2025 “Pérez Rodríguez, Ignacio c/Granar SA y otro s/despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Cómputo de antigüedad. Resulta aplicable la doctrina plenaria “Couto de Capa” en el caso de una trabajadora no registrada que había obtenido el beneficio jubilatorio cuatro años antes del despido indirecto.**

La actora médica pediátrica, comenzó a laborar para la codemandada OSECAC en el año 1988. Surge acreditado conforme informe de la ANSES, que la trabajadora obtuvo el beneficio jubilatorio el 30 de mayo de 2016, sin perjuicio de que la relación laboral se extinguió, por la situación de despido indirecto en la que se colocó la trabajadora el 1 junio de 2020, es decir cuatro años antes. Resulta aplicable, la doctrina plenaria de ésta Cámara en los autos “Couto de Capa, Irena c/ Aryva S.A.” (Plenario N° 321, del 5 de junio de 2009), en donde se resolvió (mayoritariamente) que “es aplicable lo dispuesto por el art. 253 último párrafo LCT al caso de un trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación”. Así, la obtención de dicho beneficio por parte del trabajador implica la “finalización del contrato de trabajo de pleno derecho. A partir de allí rige un nuevo contrato (art. 91 LCT) y se aplica el estatuto del trabajador jubilado el cual, en lo que hace a la relación laboral, se rige por el art. 253 LCT” (conf. arts. 90 y 91 LCT), cuya norma, en su último párrafo dispone que “sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese” que, se produjo con la obtención por parte de la trabajadora de su beneficio jubilatorio. Tanto de la doctrina plenaria, como de los votos de la postura mayoritaria, no se observa escisión alguna en la aplicación del mentado artículo 253 LCT para supuestos de relaciones registradas o no. Por lo cual, esa carencia argumental y probatoria obsta a considerar inaplicable la doctrina plenaria dispuesta por ésta Cámara en la causa “Couto de Capa”. (Del voto del Dr. Guisado, en mayoría)

**Sala IV**, Expte. N° 31935/2020 Sent. Def. N° 119.437 del 13/05/2025 “Ameal, Beatriz Mónica c/Obra Social de Empleados de Comercio y Actividades Civiles y otro s/despido”. (Pinto Varela-Guisado-Díez Selva)

**D.T. 34. Indemnización por despido. Cómputo de antigüedad. No resulta aplicable la doctrina plenaria “Couto de Capa” en el caso de una trabajadora no registrada que había obtenido el beneficio jubilatorio cuatro años antes del despido indirecto.**

La actora, médica pediatra, recurre el fallo de primera instancia respecto de la antigüedad allí adoptada para el cálculo de los rubros diferidos a condena. Así, cuestiona específicamente que se haya aplicado la doctrina plenaria de ésta Cámara en los autos “Couto de Capa, Irene Marta C/ Aryva S.A.” (Plenario N° 321 del 5/6/2.009) según la cual “es aplicable lo dispuesto por el art. 253 último párrafo LCT al caso de un trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación”. La actora afirmó que comenzó a laborar para la codemandada OSECAC en el año 1988. Surge acreditado conforme informe de la ANSES, que la trabajadora obtuvo el beneficio jubilatorio el 30 de mayo de 2016. De conformidad con la doctrina plenaria “la antigüedad devengada” era la correspondiente a dicha fecha hasta la denuncia contractual formulada el 1 de junio de 2020. No resulta aplicable la mentada doctrina plenaria, ni las disposiciones del artículo 253 LCT a esta relación que se mantuvo ajena de todo registro contable. La ley N° 24.241 de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones determinaba en su artículo 34 la incompatibilidad del cobro del haber jubilatorio con cualquier actividad en relación de dependencia, incompatibilidad que fue derogada con el dictado de la ley 24.347 (conf. art. 1º) y que, implicó, el agregado del último párrafo del artículo 253 LCT. Dicha modificación al no exigir el cese efectivo de la prestación laboral para el otorgamiento del beneficio jubilatorio constituyó una “postura favorecedora de la contratación de personal jubilado”, mediante la cual la solución legal estuvo destinada “sin ninguna salvedad a no resarcir períodos de antigüedad tenidos en cuenta para otorgar el beneficio previsional ordinario”. Sin embargo, ante una relación laboral no registrada, los períodos de aquélla anteriores a la obtención del beneficio jubilatorio no fueron tenidos en cuenta para otorgar el beneficio previsional respectivo, lo que desplaza la modificación introducida por la ley N° 24.347 y, esencialmente, la *ratio* de dicha norma y lo dispuesto en el último párrafo del artículo 253

LCT. La falta del registro del vínculo, por el orden normal y ordinario de las cosas (art. 1727 CCyCN), descarta la posibilidad de la extinción de aquél en los términos del artículo 252 LCT, ya que por razones obvias, el empleador nunca intimará al trabajador a iniciar el trámite jubilatorio y, menos aún, “extenderá los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines”, lo que, a su vez, desplaza la obtención de aquél como elemento concomitante de la indeterminación del plazo del contrato de trabajo, en los términos del artículo 91 LCT y la novación del vínculo al régimen del artículo 253 LCT. Por ello, ante la existencia de una relación ajena a todo registro contable resulta inaplicable la doctrina plenaria de referencia y se debe computar la antigüedad desde la fecha de ingreso al 1 de septiembre de 1988. (Del voto de la Dra. Pinto Varela, en minoría).

**Sala IV**, Expte. N° 31935/2020 Sent. Def. N° 119.437 del 13/05/2025 “Ameal, Beatriz Mónica c/Obra Social de Empleados de Comercio y Actividades Civiles y otro s/despido”. (Pinto Varela-Guisado-Díez Selva)

**D.T. 54. Intereses. Actualización del capital de condena en caso de accidentes. Aplicación DNU 669/19.**

El decreto N° 669/2019 modificó el régimen de intereses dispuesto en el art. 12 de la ley 24.557 y estableció la aplicación de la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIOTE) desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta la fecha en la que deba ponerse la indemnización a disposición de la parte acreedora, por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso del trabajador u homologación. En la fecha del dictado del decreto de mención, la aplicación de sus disposiciones morigeraba el monto de las prestaciones, en tanto que la tasa de interés dispuesta según la redacción originaria del art. 11 de la ley 27.348 superaba la variación de los salarios. Sin embargo, ello no ocurre en la actualidad -y en la generalidad de los casos-puesto que la aplicación del índice RIOTE arroja resultados notablemente superiores. En el caso la aplicación del decreto N° 669/2019 resulta más favorable al trabajador, de modo que en el caso corresponde decidir que se apliquen sus disposiciones, en tanto que también se advierte que, frente a los ajustes y variaciones económicas y financieras que surgen de los datos del INDEC, la tasa prevista en la ley 27.348, en el particular caso, no compensa en forma suficiente la variación de los precios internos y la privación del capital que sufrió el damnificado desde el origen de la deuda, en tanto que ni siquiera absorbe la pérdida del valor de la moneda, circunstancia que obliga a acudir a los remedios que brinda el ordenamiento vigente a fin de resarcir al acreedor laboral de los daños derivados de la mora así como también para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario provocado por la grave inflación que aqueja la economía del país. Y si bien podría sostenerse, válidamente, que el DNU 669/19 no podría superar el test de constitucionalidad enfocado en la concurrencia de razones de necesidad y urgencia que justificaran la imposibilidad de alcanzar los resultados perseguidos por intermedio del ejercicio de la función legislativa del Congreso de la Nación y en tanto que no se adviertan configurados los presupuestos referidos a la imposibilidad de seguir el trámite ordinario en forma inmediata, lo cierto es que el art. 11 de la ley 24.557, en su inciso 3º, delega en el Poder Ejecutivo Nacional la facultad de mejorar las prestaciones dinerarias razón por la cual la referida norma tiene validez como decreto delegado en la medida que mejora las prestaciones reconocidas en la ley. El art. 3º del decreto 669/2019 establece que “Las modificaciones dispuestas en la presente norma se aplicarán en todos los casos independientemente de la fecha de la primera manifestación invalidante” de modo que en tanto el decreto citado refiere al art. 12 de la ley 24.557, con la modificación introducida por el art. 11 de la ley 27.348 resulta de aplicación a todos los supuestos contemplados en dicha normativa, esto es a partir de la vigencia de la referida ley 27.348. No corresponde aplicar lo dispuesto en la Resolución N° 1039/19 de la SRT a los efectos de cuantificar la suma diferida a condena dado que dicha norma contraria el texto y el espíritu del decreto 669/19 habida cuenta que alude a una sola variación del índice RIOTE en el período comprendido desde la fecha del siniestro y hasta la fecha en que deba ponerse a disposición la indemnización y no así a una descomposición de las variaciones de cada uno de los períodos y su adición en forma simple. Por otra parte la aplicación de la Resolución N° 1039/19 con el mecanismo que prevé lleva a una licuación del crédito lo cual implicaría un evidente exceso reglamentario.

**Sala VII**, Expte N° 26.962/2021 Sent. Def. N° 59.008 del 11/04/2025 “Bogado, Amalio Rafael c/ Provincia ART. S.A. s/ accidente -ley especial”. (Russo- Ferdman)

**D.T. 54 Intereses. Actualización del monto de condena. Despido. IPC + tasa pura del 3% anual. Apelación de la demandada. Si en la etapa de ejecución la liquidación**

**arroja un resultado más gravoso para la demandada habrá de tomarse el monto total de condena como límite. No se debe caer en una *reformatio in pejus* para la accionada ya que no medió apelación de la actora.**

La accionada cuestiona lo dispuesto en grado en materia de intereses con arreglo a lo dispuesto en el acta CNAT 2674/22. Resulta pertinente revisar lo decidido en grado en el punto, declarar la inconstitucionalidad de los arts. 7º ley 23.928 y 4º de la ley 25.561 por inconstitucionalidad sobreviniente y disponer que el crédito de autos se actualice desde la fecha de su exigibilidad y hasta la de su efectivo pago, de acuerdo al índice de precios al consumidor INDEC (IPC), con más una tasa de interés pura del 3% anual por igual período ambos desde la fecha de exigibilidad del crédito y hasta la de su efectivo pago. Si en la etapa prevista en el art. 132 de la LO, la liquidación que se practique de conformidad con los parámetros anteriormente propuestos arrojara un resultado más gravoso para la demandada que el que daría de estarse a las pautas fijadas en el fallo de grado, habrá de tomarse como límite del monto total de condena la suma que surja, en definitiva, del cálculo allí efectuado, a fin de evitar caer en una *reformatio in pejus* para la accionada, en tanto que el tópico en estudio no fue cuestionado en la etapa oportuna por la parte actora. **Sala X**, Expte. N° 20.430/2021 (62.685) Sent. Def. del 24/04/2025 “Demoy, Susana Beatriz c/ Travel Rock SA s/ despido”. (Ambesi-Russo)

**D.T. 55. 3) Ius variandi. Trabajador que laboraba en tareas de vigilancia al que le fue modificado su sitio de trabajo luego de haber cursado licencia médica por haber contraído Covid 19. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.**

El supuesto ejercicio abusivo del derecho por parte de la empleadora respecto a las facultades que le otorga el art. 66 de la LCT, generó la denuncia del contrato de trabajo por parte del actor, que la magistrada de grado consideró ajustada a derecho. El trabajador realizaba actividades de vigilancia -las cuales tienen características particulares- que otorgan mayor flexibilidad a las facultades de dirección que legalmente se le reconocen al empleador (arts. 64 y sptes LCT), especialmente en lo concerniente a horarios y destinos asignados a los trabajadores que se desempeñan en la actividad, y que encuentran una regulación específica en el art. 7 del CCT 507/07. El ejercicio de dichas facultades siempre debe ser dentro del marco de la razonabilidad, es decir que debe existir un motivo real y justificado para el cambio. En tal sentido, el trabajador contrajo Covid 19 e inició una licencia médica extensa, siendo reemplazado por otro agente. Al reincorporarse su puesto de trabajo estaba ocupado por otro dependiente, no obstante lo cual, la empleadora le ofreció una alternativa cercana a su antiguo lugar de trabajo, con idénticas tareas, horario de prestación y sin afectación de su remuneración. Así, no existe prueba alguna que indique el menoscabo sufrido, ni que el accionante haya invocado concretamente cuales son los perjuicios que tal modificatoria le hubiera causado. A mayor abundamiento, cabe destacar que el art 7 inc. c) del CCT 507/07 dispone que “...la rotación de personal que las empresas de seguridad y vigilancia ponen a disposición de sus clientes hace a la efectividad de los sistemas de seguridad adoptados. De este modo, contrariamente a los que sucede en otras actividades ajenas al ámbito de este convenio, la rotación del personal de seguridad y vigilancia que presta servicios en un objetivo, lejos de ser una conducta disvaliosa hace a la esencia del sistema”. Por ello, en el marco de una prestación prevista en el CCT 507/07 y los hechos acreditados en la causa, sumado a la falta de acreditación de perjuicios morales ni materiales al accionante a partir de la modificación del objetivo, la empleadora no ha ejercido un uso abusivo del *ius variandi*. Cabe modificar el decisorio de la anterior instancia.

**Sala IV**, Expte. N° 15.041/2021 Sent. Def. N° 119.358 del 30/04/2025 “Imán, Ramón Santiago c/ The Security SRL s/ despido”. (Guisado-Pinto Varela)

**D.T. 55. 1. Ius Variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Configuración.**

La accionada se agravia porque el sentenciante de la anterior instancia consideró que ejerció un “*ius variandi*” de manera abusiva al reducir la categoría y remuneración del actor y que los cambios de funciones impuestas al accionante, luego de asumidas las nuevas autoridades del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilaciones y Pensiones son ilegítimas. Sostiene que obró conforme las facultades otorgadas al Director Ejecutivo (ley 19.032 de creación del instituto y Resolución 2090/19) y en virtud de ello decidió modificar las funciones desempeñadas por el trabajador hasta ese momento, derivándolo a otro sector. También se fundó en que el actor no era personal con carrera administrativa por concurso y por lo tanto no habría sido designado conforme a las previsiones del CCT aplicable. No se desprende de la ley 19.032 que el Director Ejecutivo tuviese una facultad absoluta para modificar la situación de los empleados sin atenerse a

una causa justificada, pues la norma invocada especialmente establece que los “actos o resoluciones” que aquél adopte “sean necesarias para el mejor desempeño de sus funciones” y ninguna razón expuso con relación a ello. El cambio obedeció a que no debía continuar “personal jerárquico heredado de la anterior administración”, sin que surjan expuestos concretamente los incumplimientos en que habría incurrido el actor para desplazarlo de su cargo (cf. arts. 377 y 386 del CPCCN y art. 116, LO). Cabe confirmar lo decidido en la instancia anterior.

**Sala IX**, Expte. N° 19860/2021/CA1 Sent. Def. del 09/04/2025 “Calvo, Pedro c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilaciones y Pensiones s/ despido”. (Balestrini-Fera)

**D.T. 72. 2. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Decreto 13.839/46 (art. 2).**

Se agravia la demandada TELAM SE por cuanto el Juez de grado enmarcó el vínculo laboral dentro de las previsiones del empleado administrativo en empresas periodísticas que regula el art.2 del decreto 13.839/46 (modif. por ley 15.535). La relación entre las partes no fue regida por la Ley de Contrato de Trabajo sino por el Estatuto Particular de Empleados Administrativos de Empresas Periodísticas. Así, la accionada al impugnar el informe pericial reconoció que “el actor estuvo vinculado mediante un contrato regido por el estatuto particular de Empleados Administrativos de Empresas Periodísticas, decreto Ley 13.839/1946”. El actor desarrollaba tareas administrativas para TELAM SE, es decir una empresa periodística y no se advierte que ellas estén fuera del art. 2º del decreto 13.839/46 que contiene una enumeración que no es taxativa. Si el actor hubiera desarrollado tareas periodísticas para TELAM SE se encontraría alcanzado por el Estatuto del Periodista Profesional. Por ello cabe ratificar el criterio sustentado en grado al enmarcar las tareas realizadas por el actor dentro de las previsiones del Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas.

**Sala X**, Expte. N° 36.230/2019/CA1 Sent. Def. del 24/04/2025 “Baracat, Hernán Alberto c/ Telam S.E. s/ despido”. (Ambesi- Russo)

**D.T. 77. Prescripción. El reclamo ante el SECCLO interrumpe el plazo de la prescripción. Inconstitucionalidad del art. 7 de la ley 24.635.**

El actor se agravia de la sentencia de grado que declara prescripta la acción pues considera que el reclamo ante el SECCLO interrumpió la prescripción en los términos del art. 257 de la LCT y plantea asimismo la inconstitucionalidad del art. 7 de la ley 24.635. Aquella reclamación interrumpió (y no simplemente suspendió) la prescripción en curso. Primero, se debe analizar si el precepto impugnado por el actor (el art. 7º de la ley 24.635) colisiona con el art. 257 de la LCT y, en caso afirmativo, resolver esa hipotética colisión de conformidad con las reglas de los arts. 31 y 75, inc. 12 de la Ley Fundamental. Se verifica un conflicto entre las dos normas citadas, porque, más allá de ciertas diferencias en sus presupuestos fácticos, lo cierto es que ambas regulan un tema sustancialmente idéntico: el efecto que un reclamo del trabajador ante la autoridad administrativa (como lo es el exigido, con carácter previo a la demanda judicial, por la ley 24.635) produce sobre el curso de la prescripción. Si bien la ley 20.744 y la ley 24.635 han sido dictadas por el Congreso de la Nación, sólo la primera reviste carácter verdaderamente nacional, dado que la segunda (al menos en los aspectos relacionados con el procedimiento de conciliación laboral obligatoria) rige sólo para las causas de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal. En tal entendimiento, resulta aplicable el criterio tantas veces sostenido por la CSJN, en apoyo de la primacía de la normativa contenida en la ley nacional por sobre los ordenamientos procesales locales. Corresponde entonces declarar, la inconstitucionalidad del art. 7º de la ley 24.635 por ser contrario a lo dispuesto en el art. 257 de la LCT y vulnerar, en consecuencia, la jerarquía normativa establecida en los arts. 31 y 75, inc. 12 de la Constitución Nacional. En consecuencia, dado que el rubro más antiguo (diferencias salariales) se remonta a enero de 2017, el reclamo promovido ante el SECCLO el 4 de junio de 2018 interrumpió la prescripción hasta el día 13 del mismo mes, fecha de la finalización del trámite (art. 257 de la LCT). A su vez, la prescripción reiniciada en esta última fecha volvió a interrumpirse en virtud de la demanda presentada el 30 de abril de 2020. De tal modo, a la fecha de promoción de la demanda (4 de noviembre de 2020), aún no se había cumplido el plazo prescriptivo. Por lo cual cabe revocar la sentencia apelada. (Del voto del Dr. Guisado. El Dr. Díez Selva, adhiere al voto del Dr. Guisado por razones de economía procesal, pues refleja el criterio mayoritario de la Sala y deja a salvo su opinión personal sobre el reinicio del plazo prescriptivo, en cuanto a que, según el sentido propio de la norma, y de conformidad con la aplicación de la regla del art. 9 de la LCT, corresponde interpretar que el reclamo ante

la autoridad administrativa laboral interrumpe la prescripción, debiendo iniciarse el plazo desde el principio, pero una vez transcurridos seis meses desde la interposición del mencionado trámite administrativo, por aplicación del plazo previsto en el plenario “Martínez, Alberto c/ Y.P.F. S.A. s/ part. accionariado obrero” (6/6/2006) ).

**Sala IV**, Expte. N° 25632/2020/CA1 Sent. Def. N° 119.416 del 12/05/2025 “García, Gabriel Fernando c/Banco MACRO SA s/despido”. (Guisado-Díez Selva)

**D.T. 77. Prescripción. Despido. Pedido de reinstalación en el puesto de trabajo. Acción prescripta. Ausencia de actos suspensivos de la prescripción. Telegrama enviado a un domicilio incorrecto. Instancia ante el SECLO no oponible al organismo estatal.**

El actor fue despedido por el Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos. El actor acciona en procura de obtener su reinstalación en el organismo empleador por considerar que le asiste estabilidad en el empleo por su condición de empleado público. La Jueza de grado consideró prescripta la acción incoada. La decisión de origen se basó en que entre la rescisión contractual y la interposición de la demanda por parte del accionante había transcurrido el plazo determinado por el art. 256 LCT, para tener por operada la prescripción de la acción. La parte actora sostiene que existieron dos actos suspensivos del plazo de la prescripción. Uno de ellos fueron los dos telegramas que enviara a la empleadora, sin embargo estos fueron devueltos con la observación “dirección inaccesible” por lo que no puede considerarse que haya existido una interpelación fehaciente. El otro, fue la instancia incoada ante el SECLO, pero no puede considerarse interruptiva de la prescripción dado que no es oponible al Estado Nacional, que está expresamente exceptuado de ella. Medió un único acto interruptivo de la prescripción ocurrido ante la presentación judicial que se radicó en el mismo juzgado cuya conexidad es automática, toda vez que ante el pedido de reincorporación conforme lo dispuesto por los arts. 2546 y 2547 CCyCN dicha presentación tiene efecto interruptivo hasta que deviene firme la resolución que pone fin a la cuestión. Si bien la rescisión contractual operó el día 30/09/2018 el plazo de prescripción volvió a nacer el 25/06/2019, la demanda fue interpuesta el día 05/11/2021 sin que los actos jurídicos a que alude el apelante hayan tenido eficacia a fin de suspender el plazo de prescripción, pues ni las cartas documentos enviadas han sido dirigidas al domicilio consignado por la demandada en el TCL rupturista ni la notificación emitida por el SECLO tuvo eficacia pues allí se consigna “incompareciente por domicilio inaccesible e intransitable”. Es decir que la demandada nunca tomó conocimiento de la acción administrativa intentada, que por otro lado no es oponible al Estado Nacional. Cabe confirmar el fallo de grado.

**Sala V**, Expte. N° 44707/2021/CA1 Sent. Def. N° 58020 del 13/05/2025 “Nogueira Alejandro Carlos c/ Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos s/ despido”. (Ferdman-De Vedia).

**D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Medicina prepaga. Carácter remunerativo.**

El importe que la empleadora abonaba en concepto de medicina prepaga, constituyó una clara ventaja patrimonial para el actor, en tanto que no obra constancia alguna en la contienda que autorice a concluir que se trató de una liberalidad, sino, más bien, de una mejora en las condiciones de trabajo, la que, por lo demás, reviste lógicamente carácter de habitual, de modo que resulta claro que integró la remuneración. Si bien el art. 103 bis de la L.C.T., en su inciso d), califica como “beneficio sociales” no remunerativos a los reintegros de gastos médicos contra la entrega de comprobantes, dicha disposición no puede modificar el temperamento expuesto, en orden al carácter salarial de la prestación que aquí se analiza, habida cuenta que los llamados “beneficios sociales” deben interpretarse en forma restrictiva, debido a sus efectos sobre el concepto de remuneración y, en el caso, no se ha alegado ni acreditado la existencia de los reintegros que prevé el dispositivo, sino el pago mensual fijo a cargo de la empleadora del servicio de medicina prepaga, a fin que el actor gozara de los servicios médicos respectivos, de modo que, no cabe sino que asignar carácter salarial al beneficio en cuestión (Del voto de la Dra. Russo, en minoría).

**Sala X**, Expte. N° 38.696/2018/CA1 (64.257) Sent. Def. del 24/04/2025 “Pérez Rodríguez, Ignacio c/ Granar S.A. y otro s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Medicina prepaga. Beneficio social.**

El concepto medicina prepaga se asimila a los “gastos médicos” que se caracterizan en el art. 103 bis LCT y si bien es otorgado en el marco de un contrato de trabajo, no retribuye la puesta a disposición del trabajador (art. 103 LCT) sino que constituye un beneficio social otorgado con el objeto de mejorar la calidad de vida del dependiente y su familia

frente al acaecimiento de determinada contingencia. No procede otorgar a dicho rubro carácter remuneratorio (Del voto del Dr. Ambessi, en mayoría).

**Sala X**, Expte. N° 38.696/2018/CA1 (64.257) Sent. Def. del 24/04/2025 “Pérez Rodríguez, Ignacio c/ Granar S.A. y otro s/ despido”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**D.T. 83. 19. Salario. Asignaciones no remunerativas. Resulta válido el acuerdo homologado que suscribió la empresa demandada y la Asociación Obrera Minera Argentina sobre las asignaciones no remunerativas respecto del trabajador que no prestó consentimiento expreso al mismo pero que no prestaba tareas en el marco de la pandemia del Covid 19. Acuerdo que no provoca una lesión ostensible al trabajador y que tiene efectos transitorios.**

La demandada, Minera Santa Cruz SA, apela la sentencia de la instancia atacando la nulidad declarada, por considerar que el acuerdo celebrado entre la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) resulta válido, toda vez que dicho instrumento colectivo fue homologado por el Ministerio de Trabajo de Santa Cruz en los términos del art. 223 bis LCT, y su acto homologatorio no fue debidamente impugnado. Indica que no se afectó la remuneración del actor, ya que la entidad sindical convino el otorgamiento de una asignación no remunerativa que le era favorable, teniendo en cuenta que las suspensiones no devengan por sí remuneraciones. Advierte que el actor no prestaba servicios en el marco de la pandemia del Covid 19 y percibió durante el período en cuestión prácticamente el mismo importe que hubiera recibido de haber laborado; entendiéndose que el despido en que se colocara el trabajador, resultó injustificado. El trabajador fundamentó su pedido de nulidad, en el hecho de que cualquier acuerdo realizado por el sindicato que habilite una afectación de las remuneraciones requiere el acuerdo expreso del trabajador por cuanto conforme el art. 22 del Decreto 467/1988 el sindicato con personería gremial cuando se trata de representar intereses individuales requiere que el trabajador otorgue consentimiento por escrito y ello no ocurrió. En un contexto de notoria situación excepcional en el marco de la pandemia desatada por el Covid-19, luego del dictado del decreto 297/20, y el decreto 329/20, por el cual se dispuso la prohibición de despedir sin causa y de despedir por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, se excluyó el supuesto de suspensiones dispuestas en los términos del art. 223 bis de la LCT (ver art. 3° del dec). En dicho contexto, “...tales medidas no deben ser interpretadas como una forma de rebajar salarios sino, por el contrario, como una alternativa para garantizar ingresos y preservar los puestos de trabajo” (cfr. CNAT, Sala V, 19/03/2024, “Rozano Ruíz, Marisol Soledad c/El Porteño Apartments LLC Sucursal Argentina s/diferencias de salarios”). El legislador ha querido habilitar ello tanto en el nivel colectivo como el individual para formalizar tales acuerdos. Es que la mentada concertación fue suscripta por la entidad sindical con personería gremial (art. 31 ley 23.551), representante de los trabajadores pertinentes, y lo convenido fue objeto de posterior homologación administrativa. El art. 223 bis LCT contempla el nivel colectivo directo en la celebración del acuerdo y la normativa de emergencia dejó a salvo este mecanismo de las prohibiciones dispuestas. Habiéndose dictado el acto homologatorio correspondiente, tampoco puede desconocerse que el mismo goza de presunción de legitimidad y fuerza ejecutoria, tal como se predica a nivel nacional y provincial (arg. art. 12 LNPA y su similar de la Provincia de Santa Cruz). De la pericial contable, surge que las diferencias entre los sueldos cobrados y las asignaciones por suspensión, han sido en algunos meses mínimas o de reducido impacto, lo que refuerza la ausencia de un perjuicio ostensible en quien no ha realizado tareas y ha percibido durante ese período esos emolumentos, máxime teniendo en cuenta que la situación de afectación tuvo efectos transitorios y no definitivos. En consecuencia, cabe revocar la sentencia apelada y dejar sin efecto la declaración de nulidad del acuerdo suscripto entre la empresa demandada y Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) respecto del actor. La solución propuesta implica restar sostén justificatorio a la decisión del accionante de darse por despedido con asiento en la pretendida invalidez del instrumento convencional, quitándose procedencia a los rubros indemnizatorios y conceptos agravantes ligados a la pretensión inicial (art. 2 ley 25.323 y dec. 34/19).

**Sala X**, Expte. N° 50.670/2021/CA1 Sent. Def. del 29/04/2025 “Lucero, Marcos Antonio c/Minera Santa Cruz SA s/despido”. (Ambesi-Hockl)

### **Procedimiento**

**Proc. 11 bis Amparo por mora presentado por un sindicato que solicitó la inscripción gremial en los términos del art. 21 LAS.**

El Estado Nacional, Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social (Ministerio de Capital Humano), impugna la resolución adoptada por el Juez de primera instancia que al receptar el recurso de amparo por mora, lo condenó a pronunciarse en un plazo de 20 días con respecto a la inscripción gremial peticionada en los términos del art. 21 de la LAS. La apelante afirma que no incurrió en mora, y que fue la actora quien no dio cumplimiento a la disposición DNAS 36/96 habiendo incurrido el magistrado en un exceso de jurisdicción. El amparo por mora administrativa es un remedio judicial que se concede a los particulares para combatir la inercia estatal cuando el organismo competente tarda en dar un respuesta a sus solicitudes y, en el caso, la entidad accionante inició trámite para lograr la debida inscripción, cumplió con las previsiones del art. 21 de la LGS y pidió pronto despacho, interponiendo acción amparista vencido el plazo. El Ente Estatal señaló deficiencias en las presentaciones de la documental adjuntada por la actora, y ello fue entendido por el Magistrado de grado, como un exceso de rigorismo formal. Toda vez que las previsiones del art. 18 CN son aplicables al debido proceso administrativo, que es la figura idónea para tutelar los derechos y garantías otorgadas a los justiciables entre los cuales figura el derecho a asociarse con fines útiles es la que prevalece, se confirma la decisión de grado, rechazando el recurso interpuesto.

**Sala VI**, Expte. N° 48245/2024 Sent. Def. del 11/04/2025 “Sindicato de Trabajadores Bibliotecarios de Argentina (SITBA) c/Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social Ministerio de Capital Humano s/acción de amparo”. (Pose-Carig)

**Proc. 35. Ejecución de sentencias. Pedido de declaración de inconstitucionalidad del art. 46 de la ley 25.345 peticionada por una codemandada bajo argumento de que su aplicación repercutiría en un eventual estado falencial que afectaría a la totalidad de sus trabajadores. Improcedencia.**

La empresa codemandada peticionó se declare inconstitucional la aplicación del art. 46 de la ley 25.345, toda vez que argumentó, que “al integrarse de manera sistémica la comunicación dispuesta por el art. 46 de la ley 25.345 con lo previsto en la Ley 23.940 (art.2 inciso H) se produciría una situación de gravedad institucional que llevaría directamente a la falencia de la empresa en donde se desempeñan tres mil trabajadores”. No existe mérito relevante a los fines de dejar sin efecto la comunicación a la AFIP dispuesta por la Jueza de grado, en cuanto determinara que: “Firme la sentencia deberán efectuarse las comunicaciones previstas por el art. 17 de la ley 24.013 y a la AFIP exigida por el art. 46 de la ley 25.345” en la medida en que, en esta específica etapa del proceso, resulta prematuro por no verificarse la medida del agravio alegado como sustento de la pretensión, por lo que debe confirmarse lo resuelto en la instancia de grado.

**Sala VI**, Expte. N° 13316/2016 Sent. Def. del 08/05/2025 “Miranda, Rodolfo Raimundo c/Rowling Energía SA y otro s/despido”. (Craig-Pose)

**Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia Material. Incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en el despido de un empleado público.**

Toda vez que el propio actor ha admitido su calidad de empleado público, y su reclamo está dirigido a la obtención de una reparación por los supuestos daños y perjuicios derivados del invocado despido con sustento central en la Ley Marco de Empleo Público 25.164, cabe concluir que el conflicto no corresponde a la competencia del fuero laboral, sino que resulta ser la Justicia en lo Contencioso-Administrativo Federal la jurisdicción llamada a entender en el conflicto, sin que obste a ello lo señalado en el art. 20 LO, dado que la previsión requiere que se trate de “demandas o reconventiones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas, disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo” y en el caso, el Derecho Privado no resulta aplicable a la relación (CSJN, sent. del 21/02/2017 *in re* “Sapienza, Matías Ezequiel y otros c/Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual y otro s/Recurso de Hecho-Acción de amparo”). (Del voto del Dr. Perugini, en mayoría).

**Sala III**, Expte. N° 31424/2024/CA1 Sent. Int. del 09/04/2025 “Newberry, Jonatan c/Secretaría Nacional de la Niñez Adolescencia y Familia s/despido”. (Perugini-Cañal-Fera)

**Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia Material. Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en el despido de un empleado público.**

El art. 20 LO establece que “constituyen competencia material de estos Tribunales de Justicia del Trabajo, las causas contenciosas en conflictos individuales, cualesquiera sean las partes –incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad

de Buenos Aires y cualquier ente público-.” El criterio establecido por la LO tiene como condición de aplicación que se trate de conflictos individuales, por demandas “fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo”. Prima, a los fines de establecer la competencia material, más allá del sujeto, y a partir de un motivo eminentemente protectorio que se funda en el art. 14 bis CN, la materia. (Del voto de la Dra. Cañal, en minoría).

**Sala III**, Expte. N° 31424/2024/CA1 Sent. Int. del 09/04/2025 “Newberry, Jonatan c/Secretaría Nacional de la Niñez Adolescencia y Familia s/despido”. (Perugini-Cañal-Fera)

**Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia material. Conflicto negativo de competencia.**

El letrado actor inició la presente demanda contra GALENO ART SA, en procura de obtener el dictado de una resolución mediante la cual se regulen sus honorarios profesionales, correspondientes a su actuación ante la Comisión Médica N° 19 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, por divergencia en la determinación de la incapacidad, por el accidente de trabajo sufrido por el actor. Radicada la actuación ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo, la Sra. Jueza de grado declinó su aptitud jurisdiccional y dispuso su remisión a la Justicia Nacional en lo Civil. El titular del Juzgado Nacional en lo Civil declinó también su competencia. En razón del conflicto negativo de competencia, vienen las actuaciones a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a efectos de dirimirlo, de conformidad con lo establecido en el art. 24, inc. 7), Dec. 1285/58. No se trata en el caso, de una petición regulatoria basada en la relación profesional- cliente, sino que se dirige contra la parte contraria a quien fuera su cliente en la actuación administrativa controversial llevada a cabo ante la Comisión Médica Jurisdiccional y en el marco de la ley 27.348. El objeto del reclamo articulado en la presente acción, puede ser interpretado como una cuestión conexas al procedimiento administrativo que da sustento al pedido de regulación de honorarios, máxime si se repara en que aquella actuación se fundó en normas de estricto estirpe laboral como lo son las leyes 24.557 y 27.348 por lo cual corresponde dirimir el conflicto negativo de competencia atribuyendo la competencia de estas actuaciones a la Justicia Nacional del Trabajo.

**Sala IX**, Expte N° 23.215/24 Sent. Int. del 24/04/2025 “Cerebrinsky, Jonatan c/ Galeno ART SA s/ ejecución de honorarios”. (Fera-Pompa)

**Proc. 39. 1 a) Excepciones. Competencia material. Conflicto negativo de competencia entre la Justicia Laboral y la Justicia Civil en las acciones por reintegro de gastos médicos derivados de una dolencia atendida por una ART. Dirime el conflicto negativo de competencia el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.**

En los casos de acciones de reintegro de las sumas erogadas en concepto de gastos médicos derivados de una dolencia cuya atención se encuentra en cabeza de la ART al suscitarse un conflicto negativo de competencia, entre un juzgado laboral y uno civil, la CNAT se ha pronunciado señalando la afinidad de estos conflictos de la órbita competencia de la JNT criterio que fue convalidado por la CSJN (ver sentencia del 28/08/2007 en autos “Empresa de Energía Eléctrica por Dist. Troncal del Noroeste Argentino Trasnoa S.A. c/ late S.A. y otros” Expte CSJ. 280/2007 43-C/CS1, entre otros). Sin embargo, en reclamos similares en los que se suscitaron contiendas negativas de competencia, el Máximo Tribunal atribuyó la decisión del conflicto al Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, por aplicación del criterio fijado en el precedente “Bazán” (Fallos 342:509). Dicho órgano en virtud de tal reenvío resolvió declarar la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en casos como el presente (ver resolución CSJN del 7/12/2023 y sentencia del 15/09/2024 recaída en el Expte N° CNAT 444/2023 y TSJ 274.728/2023-0 “Obra Social de los Empleados de Comercio y Actividades Civiles- Napoleone, Ayelén Sofía c/ Galeno ART s/cobro de sumas de dinero s/ conflicto de competencia y resolución de la CSJN del 5/03/2024 y sentencia del 18/9/2024 Expte N° CNT 31.647/2023 y TSJ 27.309/2024-0 “Obra Social de los Empleados de Comercio y Actividades Civiles- Alfonso Jonathan Orlando c/Productores de Frutas Argentinas Cooperativa de Seguros Limitada s/ repetición s/conflicto de competencia), de modo que, por estrictas razones de economía y celeridad procesal, cabe declarar en el caso la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo (Del voto de la Dra. Russo, en mayoría)

**Sala X**, Expte. N° 50.111/2022 Sent. Int. del 30/04/2025. “Obra Social para Empleados de Comercio y Actividades Civiles Guaypare José María c/ Federación Patronal Seguros SA. s/ repetición”. (Ambesi-Russo-Hockl)

**Proc. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada. Cosa juzgada administrativa.**

El actor cuestiona la sentencia interlocutoria definitiva de la anterior instancia que declaró la existencia de cosa juzgada y en consecuencia rechazó su pretensión. La Sra. Jueza de grado para tomar esa decisión se basó en que el accionante insta la acción por el mismo objeto reclamado en la causa homónima en la cual se dictó sentencia interlocutoria definitiva y fue confirmada por esta Sala. Más allá del carácter relativo que cabe atribuir a la llamada “cosa juzgada administrativa”, la vía procesal intentada mediante una acción plena, se aparta de lo establecido en la ley 27.348 y el Acta 2669 CNAT. El anterior dispositivo de este Tribunal le fue notificado con fecha 12/07/2023 y el escrito recursivo actual fue interpuesto el 08/08/2023, adjuntándose documental por la cual se acredita que se le habría impedido su formalización ante el organismo administrativo. No puede soslayarse que en ese término el reclamante intentó luego cumplir con la normativa indicada, ante lo cual, el sistema administrativo le habría impedido tal posibilidad. Teniendo en cuenta que no ha existido un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, cabe reiterar que la cosa juzgada administrativa posee carácter relativo, más aún en su aspecto formal, y su proyección cede frente a casos como el presente, en donde el interesado ha tratado de ajustar a la brevedad su comportamiento a las características del plexo apuntado, para requerir de esta instancia el ejercicio del control judicial suficiente. La llamada cosa juzgada administrativa, pues, ni es definitiva como la judicial, ni es tampoco inamovible, inmutable o inextinguible. Por aplicación del principio *in dubio pro actione*, se estima pertinente dejar sin efecto la sentencia interlocutoria definitiva en análisis y ordenar que las actuaciones pasen al Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo para proceder a la apertura de la instancia y a la sustanciación del recurso impetrado contra lo actuado en sede administrativa.

**Sala X**, Expte. N° 33.483/2023/CA1 (64.961) Sent. Int. del 24/04/2025 “Castro, Carlos Alberto c/ Asociart ART SA s/ accidente-ley especial”. (Ambesi-Russo)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador que es despedido con fundamento en el art. 247 LCT y solicita se decrete embargo preventivo sobre toda suma que posea la demandada en determinados bancos en cualquier tipo de cuenta ante el peligro de no poder hacer efectivo su crédito. Procedencia.**

La petición del actor, despedido en los términos del art. 247 LCT, de que se decrete embargo preventivo sobre toda suma que la demandada posea depositadas o sean depositadas en el futuro, en cualquier tipo de cuenta en ciertos bancos, fue rechazada por el Juez de grado por no encontrar acreditado el peligro en la demora, enfatizando que la acción fue iniciada dos años después del distracto. Toda vez que deviene pendiente el pago de un crédito reconocido –la liquidación final derivada del despido en los términos del art. 247 LCT-, y sin que ello implique revisar el fondo de las cuestiones debatidas, el derecho habilita al actor, en esta situación, a una medida superadora, esto es, la lisa y llana ejecución parcial en los términos del art. 138 LO. Ello así, más allá de que el actor ha logrado probar la endeble situación económica de la empleadora a través de la prueba documental aportada. Por lo tanto nada obstaculiza la procedencia de la medida preventiva solicitada por el actor.

**Sala III**, Expte. N° 23085/2024/CA1 Sent. Def. del 30/04/2025 “Pérez, Ismael Darío c/Eagle Ottawa Fonseca SA y otros s/despido” –incidente de embargo preventivo- (Cañal-Perugini)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Rebeldía del codemandado destinatario del embargo preventivo solicitado. Existencia de litisconsorcio pasivo. Procedencia del art. 62 inc. b) LO.**

La Jueza de primera instancia desestimó el pedido de embargo preventivo realizado por el actor por lo cual se agravia. El codemandado destinatario de la medida se encuentra incurso en la situación prevista en el art. 71 de la LO, y si bien la magistrada “a quo” consideró que tal circunstancia evidencia que se configuró la situación descripta en el inciso b) del art. 62 de la LO, que regula una hipótesis de embargo automático en caso de rebeldía del sujeto pasivo de la acción, consideró que ante la existencia de un litisconsorcio pasivo (una empresa empleadora coaccionada y un socio y director de dicha empresa también coaccionado) debe desestimarse la medida cautelar pretendida. Ello así, toda vez que los efectos de la rebeldía decretada podrían ser desvirtuados por las defensas y pruebas ofrecidas por los otros coaccionados, lo cual exigiría una mayor

verosimilitud del derecho por la gravedad de las conductas fraudulentas denunciadas, lo que exigiría un mayor debate que no se puede dar en el marco de una medida cautelar. Sin embargo, no existe razón para apartarse de lo dispuesto por el art. 62 inc. b) de la LO que establece una hipótesis autónoma de admisibilidad cautelar por la falta de contestación de la demanda y que exime, en principio, de acreditar los distintos recaudos que describe el inc. a). La existencia de litisconsortes no justifica privar de efectos a la rebeldía de que se trata, destacándose que la única hipótesis que generaría un reexamen de los supuestos es la emergente de la ausencia a la audiencia de posiciones, lo cual no sucede en el caso. En virtud del planteo realizado por el actor y la situación de contumacia procesal en la que se encuentra incurso el codemandado (cfr. art. 71 de la L.O) corresponde revocar lo decidido y, con la provisionalidad que caracteriza este tipo de dispositivos, cabe hacer lugar a la medida cautelar requerida, la cual debe ser instrumentada por el juzgado interviniente.

**Sala X**, Expte. N° 48.192/2024/CA1 Sent. Int. del 30/04/2025 “Chacana, Jorge Eduardo. Demandado: Cavalieri, Sebastián (Rebeldía)” Incidente N° 1. (Ambesi-Russo)

**Proc. 61. Medidas cautelares. Medida cautelar innovativa. Solicitud de suspensión del despido invocando la estabilidad del empleado público y pedido de reinstalación en el puesto de trabajo. Improcedencia.**

Tal como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la medida cautelar innovativa constituye una decisión excepcional porque altera el estado de hecho y derecho existente al tiempo de su dictado justificándose por ello una mayor rigidez en la apreciación de los recaudos que hacen a su admisión (Fallos 316: 183: 319: 1069: 326 3729). Ello implica un detenido análisis de la verosimilitud en el derecho invocado y del peligro de un daño irreparable en la demora. De allí que resulta improcedente la medida cautelar por la que el actor, empleado de la ANSES, pretende la suspensión del despido alegando la “estabilidad del empleado público” y la reinstalación en el puesto de trabajo, ya que ello importaría inexorablemente, avanzar sobre facetas que atañen al fondo del conflicto.

**Sala X**, Expte. N° 28.006/2024/CA1 Sent. Int. del 04/04/2025 “Merlini, Soledad c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ pedido de reincorporación”. (Ambesi-Hockl)

**Proc. 77. Rebeldía. El mero estado de rebeldía no autoriza a extender la responsabilidad a las personas físicas codemandadas. Se debe cumplir con la carga procesal mínima de describir los hechos en que se sustenta dicha pretensión conforme lo exige el art. 65 de la ley 18.345.**

El mero estado de rebeldía en que se declaró a la persona jurídica demandada y a las personas físicas codemandadas, no autoriza a tener por acreditados hechos de relevancia jurídica compleja para disponer la extensión de la condena a las personas físicas. No debe activarse la condena solidaria de las personas físicas toda vez que ejercían roles propios de la estructura organizacional de una sociedad, sin que se haya demostrado ni invocado, con desarrollo suficiente, que se tratara de un accionar por fuera del marco societario o con desvío funcional. La sola afirmación en la demanda respecto de funciones de dirección, administración o incluso pago de salarios, no resulta suficiente para concluir que el actor se desempeñó a título personal para los codemandados sino va acompañada de una descripción circunstanciada de los hechos que permita encuadrarlos en el marco del art. 26 LCT o bien, configurar los supuestos de extensión de responsabilidad conforme a los arts. 54, 59 y 274 de la ley 19.550. Asimismo, la presunción del art. 71 de la ley 18.345 no exime al actor de cumplir con la carga procesal mínima de describir con claridad los hechos que sustentan su pretensión conforme lo exige el art. 65 de la ley 18.345, lo cual no fue realizado, y no se ha demostrado la configuración de fraude, abuso de la norma jurídica o actuación con culpa grave o dolo por parte de los codemandados a título personal.

**Sala IX**, Expte. N° 16.830/2020/CA1 Sent. Def. del 23/04/2025 “Zequeira, Matías Nicolás c/ Sindbad SRL y otros s/ despido”. (Fera-Balestrini)

**Fiscalía General**

**D.T. 7. Aportes y contribuciones a entidades gremiales. Cuota sindical. Sindicato que goza de simple inscripción gremial. Inconstitucionalidad del art. 38 Ley 23.551.**

El Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria del Vidrio interpone recurso contra las resoluciones del Ministerio de Capital Humano por las cuales se dispuso que toda vez que la entidad goza de simple inscripción gremial no se podrá acceder al dictado de la disposición homologatoria en los términos del art. 38 de la ley 23.551 por no contar la entidad peticionante con personería gremial. La Asociación Sindical promovió las actuaciones administrativas en pos de obtener la convalidación y orden de retención de la cuota sindical del (2%) sobre los haberes de los trabajadores afiliados al gremio, fijada mediante la asamblea extraordinaria en los términos del art. 38 de la ley 23. 551 y solicitó la declaración de inconstitucionalidad de dicha norma por considerar que vulneraba el derecho a la libertad de asociación sindical amparado en el art. 14 bis de la CN, y que deviene contrario a los principios y derechos fundamentales consagrados en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cabe memorar la tesis sentada por el Máximo Tribunal en el fallo “ATE” en el cual aludió al derecho de asociación reconocido en la Constitución de 1853/1860 y numerosos instrumentos internacionales de jerarquía constitucional. La libertad de asociación sindical remite muy particularmente al Convenio 87 tal como lo entendiera el Alto Tribunal. A mayor abundamiento, el alcance del derecho de asociación sindical en sus dos dimensiones (individual y social) está así dado por el *corpus iuris* de los derechos humanos al que deban responder las normas que dispongan su reglamentación en el marco del art. 14 bis CN, que con igual vigor la contiene y tutela, al pregonar una organización sindical libre y democrática. En este marco, la pretensión recursiva resulta procedente para acceder a la declaración de inconstitucionalidad pretendida, respecto del primer párrafo del art. 38 de la Ley de Asociaciones Profesionales, en cuanto limita a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, la obligación de los empleadores de actuar como “agentes de retención” de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación u otros aportes, deben tributar los trabajadores. Ello a fin de que la autoridad administrativa dicte la resolución pertinente prevista en el párrafo segundo de la norma.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 932/2025 del 25/04/2025 Sala II Expte N° 33599/2024 “Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria del Vidrio (SATIVA) c/ Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano (Ex Ministerio de Trabajo) s/ Ley de Asociaciones Sindicales”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

**Proc. 2. Acción meramente declarativa. Improcedencia del recurso de apelación contra la resolución de un Juez de primera instancia que rechazó la acción declarativa con sustento en el art. 322 del CPCCN.**

La actora cuestiona la decisión del Sr. Juez a quo, que desestimó “*in limine*” la acción meramente declarativa con sustento en el art. 322 del CPCCN. Asimismo rechazó las medidas cautelares de no innovar solicitadas “*ab initio*”. La accionante promueve la misma respecto al proceso de licitación iniciado luego del dictado del decreto N° 28/25 para la concesión de los tramos y rutas que integran la Red Vial Nacional -Corredor Vial 18- de la que actualmente es concesionaria. La acción declarativa del art. 322 CPCCN no está pensada para “fraccionar” en etapas el acceso a los estrados judiciales. El cotejo de la estructura argumental esbozada en la Litis evidencia que la actora carece de incertidumbre sobre el conflicto introducido. En este orden de saber es que acude a la jurisdicción a fin de que se avale su tesis en lo concerniente a que se decrete la aplicación de la hipótesis que emerge del art. 225 de la LCT a los contratos de trabajo con su personal dependiente afectado a la concesión y que además se incluya en los pliegos de licitación la obligación del oferente de absorber a los trabajadores que actualmente prestan servicios para dicha empresa en el Corredor Vial 18, circunstancia que evidencia que ninguna duda alberga que deba ser elucidada por la vía elegida. Resulta improponible adjetivamente la vía elegida por la interesada, puesto que no se configura el requisito de ‘incertidumbre en su espera’, que es esencial, dado que la acción declarativa no fue consagrada para resolver contiendas entre dos afirmaciones de sentido contrario sino para remediar una indefinición que se proyecta sobre todos los partícipes. Es decir, no está pensada para casos en el que las partes evidencian consentimiento sobre su posición -amén de su asidero- y tal situación podría desembocar en un proceso contradictorio. La empresa peticionaria requiere un pronunciamiento que avale su propia postura y que, inclusive, contenga una condena en contra de la autoridad demandada, destinada a que se le imponga la obligación de incluir en los pliegos de licitación las cláusulas que específicamente describe. Tal modo de encuadrar la controversia demuestra la improcedencia de la vía meramente declarativa escogida por la actora.

**Fiscalía General**, Dictamen N° 707/2025 del 01/04/2025 Sala II Expte. N° 8240/2025 “Caminos del Rio Uruguay S.A. de Construcciones Concesiones Viales c/ Poder Ejecutivo Nacional Ministerio de Economía s/ acción declarativa”. (Dr. Juan Manuel Domínguez)

## Índice

### Derecho del trabajo

Pág. 2

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Enfermedad no prevista en el Listado de Enfermedades Profesionales.

D.T. 1. Accidentes del trabajo. Intereses. Punto de partida para la aplicación de los intereses. Art. 12 LRT modificado por el art. 11 ley 27.348.

D.T. 1. 19. Accidentes del trabajo. Chofer de transporte urbano de pasajeros que fue agredido con intención de robo lo cual le produjo lesiones físicas y daño psicológico. Reclamo fundado en el art. 1113 del Código Civil contra la ART. Improcedencia.

Pág. 3

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Se rechaza la cosa juzgada administrativa. Se admite demanda interpuesta en sede judicial y se aplica plazo fijado en la Ley 19.549 cfr. art. 44 de la Ley 27.742.

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento ante las Comisiones Médicas. En los trámites por rechazo de la denuncia de enfermedad profesional no listada no está prevista la intervención del Servicio de Homologación en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales y se canalizan por el inc. b) del ap. 2 del art. 6 ley 24.557. El dictamen de la Comisión Médica es apelable en los términos del art. 46 LRT.

Pág. 4

D.T. 1. 21. Accidentes del trabajo. Ley 27.348. Procedimiento ante las Comisiones Médicas. La Comisión Médica Jurisdiccional imprimió al reclamo el trámite establecido en la Resolución SRT N° 179/15 y no el previsto en la Resolución N° 298/17. Ausencia de resolución emanada del Servicio de Homologación de la Comisión Médica que de por finalizado el procedimiento previsto en la ley 27.348 y por ello la vía recursiva del art. 2 ley 27.348 no estuvo al alcance del trabajador.

Pág. 5

D.T. 13. 10. Asociaciones profesionales de trabajadores. Conflicto de encuadramiento sindical. Planteo de nulidad del acto homologatorio de un CCT de empresa. Requisitos. Legitimación y adecuado cauce del conflicto.

Pág. 6

D.T. 13. 10. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Encuadramiento sindical. Conflicto de derecho entre dos asociaciones con personería gremial con el fin de determinar la representación de los trabajadores que prestan servicios en un determinado establecimiento en función de su actividad principal.

Pág. 7

D.T. 13. 10. Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Encuadramiento sindical.

D.T. 15 Beneficios sociales. “Bonus anual” que le era abonado al trabajador cuando laboraba en el extranjero y que dejó de abonársele al regresar al país. Carácter no remuneratorio de la ventaja patrimonial. Beneficio social.

Pág. 8

D.T. 18. 2. Certificado de trabajo. Obligación de entrega. Instrumentos previstos por el art. 80 LCT. El formulario PS6.2 de la Administración Nacional de la Seguridad Social resulta idóneo para tener por cumplimentada la obligación de hacer prevista en el art. 80 LCT.

Pág. 9

D.T. 18. 5. Certificado de trabajo. Art. 80 LCT. El adquirente del establecimiento gastronómico se encuentra exento de incluir en el certificado de trabajo los períodos anteriores a aquel en que comenzó a desempeñarse como empleadora.

D.T. 19. Cesión y cambio de firma. Transferencia del establecimiento. Extensión de la responsabilidad a la persona jurídica codemandada adquirente del establecimiento gastronómico en que laboraba el actor a pesar de que el contrato laboral había fenecido con anterioridad a la transmisión. Plenario “Baglieri”.

D.T. 27. 19. Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Art. 241 LCT. No configuración. Relación laboral no registrada.

Pág. 10

D.T. 27. 10. Contrato de trabajo. Trabajo eventual. Médica contratada por una empresa dedicada a la provisión de profesionales médicos durante la pandemia de COVID-19 para prestar sus servicios en otra empresa mientras durara la situación de emergencia sanitaria. Ruptura *ante opus* del contrato de trabajo eventual.

D.T. 27. 10. Contrato de trabajo. Trabajo eventual. Ruptura ante opus del contrato de trabajo eventual. Indemnización.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Art. 30 LCT. Empresa dedicada a la provisión de servicios médicos que contratara a la actora mediante un contrato eventual a fin de ejercer su profesión en otra empresa para controlar los casos de Covid-19 que pudieran darse entre sus trabajadores y que es despedida *ante opus*.

Pág. 11

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. PAMI. Médico monotributista. Resolución que ordena incorporación a planta permanente y después se deroga.

D.T. 27. 14. Contrato de trabajo. Transitorios. La solidaridad del art. 29 LCT queda excluida aunque medie supervisión de las tareas prestadas por el actor como vigilador por parte de personal de la contratante al solo efecto de verificar que los servicios de vigilancia sean llevados a cabo de acuerdo a las necesidades de la misma.

Pág. 12

D.T. 27. 18. k) Contrato de trabajo. Contratación y Subcontratación. Solidaridad. Franquicia. Art. 1529 CCyCN. Solidaridad frente a la condena.

D.T. 27. e) Contrato de trabajo. Relación de dependencia. No configuración de la presunción establecida en el art. 23 LCT. Peluquero que tiene sus clientes utiliza sus elementos no cumple horario y paga un alquiler.

D.T. 27. c) Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Estudiante de derecho que trabajaba en estudio jurídico sin registro de su relación laboral. Ocultamiento del vínculo que la uniera a la actora estudiante de abogacía bajo el velo de cursos de "prácticas jurídicas en estudio jurídico en calidad de alumna".

Pág. 13

D.T. 27. 2. Contrato de trabajo. Choferes y fleteros. No configuración de relación de dependencia.

D.T. 27. 18. Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Venta de vehículos marca Peugeot Citroën a través de concesionaria.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajador a plazo fijo del PAMI que prestaba servicios de asesoramiento como Licenciado en Economía y que alega haber sido despedido por razones políticas. Configuración.

Pág. 14

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio. Trabajador a plazo fijo del PAMI que prestaba servicios de asesoramiento como Licenciado en Economía y que alega haber sido despedido por razones políticas. No configuración.

D.T. 33. Despido de la trabajadora del INDEC que laboró veinte años aplicándosele el régimen de excepción previsto por el art. 9 del Anexo de la ley 25.164. Generación de una legítima expectativa de permanencia. Inaplicabilidad del régimen de excepción. Procedencia de la indemnización prevista en el art. 11 ley 25.164. Caso "Ramos".

Pág. 15

D.T. 33. 7. Despido gravedad de la falta. Despido que el empleador funda en la entrega de una receta médica que había sido falsificada por el trabajador quien alega que fue despedido por motivos ajenos a la falta imputada al no existir a su criterio contemporaneidad entre la falta y el despido dispuesto.

D.T. 33. Despido de un trabajador de la AFIP condenado penalmente por delito de contrabando. Exoneración justificada en la existencia de un delito.

Pág. 16

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio no configurado en el caso del trabajador que se presentó a elecciones como delegado gremial resultando perdedor y que fue despedido a los ocho meses de las elecciones. Procedencia de la indemnización del art. 245 LCT. Improcedencia del daño moral.

D.T. 33. 18. Despido discriminatorio del trabajador que se presentó a elecciones para delegado gremial resultando perdedor y que fue despedido ocho meses después de las elecciones. Procedencia de la indemnización del art 245 LCT más la indemnización del daño moral.

Pág. 17

D.T. 33. Despido. Encargado de edificio. Gravedad de la falta. Usurpación de lugares comunes y agresión verbal.

D.T. 33.18 Despido discriminatorio. Activista sindical que solicita la nulidad de su despido y la reinstalación en el puesto de trabajo por resultar la medida adoptada por la empleadora discriminatoria. Art. 1 ley 23.592 y normas del Derecho Internacional.

Pág. 18

D.T. 35. Despido indirecto. Legitimidad del despido indirecto. Requisitos formales. Consignación de apercibimiento previo a la denuncia del contrato de trabajo.

Pág. 19

D.T. 35. Despido indirecto. Legitimidad del despido indirecto. Requisitos formales. La exigencia de consignar un apercibimiento previo al despido sin justa causa (directo o indirecto) constituye un excesivo rigorismo formal.

D.T. 35. Despido indirecto justificado. Actor registrado en una categoría que no era la real.

Pág. 20

D.T. 34. Indemnización por despido. Cómputo de antigüedad. Resulta aplicable la doctrina plenaria "Couto de Capa" en el caso de una trabajadora no registrada que había obtenido el beneficio jubilatorio cuatro años antes del despido indirecto.

D.T. 34. Indemnización por despido. Cómputo de antigüedad. No resulta aplicable la doctrina plenaria "Couto de Capa" en el caso de una trabajadora no registrada que había obtenido el beneficio jubilatorio cuatro años antes del despido indirecto.

Pág. 21

D.T. 54. Intereses. Actualización del capital de condena en caso de accidentes. Aplicación DNU 669/19.

Pág. 22

D.T. 54 Intereses. Actualización del monto de condena. Despido. IPC + tasa pura del 3% anual. Apelación de la demandada. Si en la etapa de ejecución la liquidación arroja un resultado más gravoso para la demandada habrá de tomarse el monto total de condena como límite. No se debe caer en una *reformatio in pejus* para la accionada ya que no medió apelación de la actora.

D.T. 55. 3) Ius variandi. Trabajador que laboraba en tareas de vigilancia al que le fue modificado su sitio de trabajo luego de haber cursado licencia médica por haber contraído Covid 19. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.

D.T. 55. 1. Ius Variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Configuración.

Pág. 23

D.T. 72. 2. Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas. Decreto 13.839/46 (art. 2).

D.T. 77. Prescripción. El reclamo ante el SECCLO interrumpe el plazo de la prescripción. Inconstitucionalidad del art. 7 de la ley 24.635.

Pág. 24

D.T. 77. Prescripción. Despido. Pedido de reinstalación en el puesto de trabajo. Acción prescripta. Ausencia de actos suspensivos de la prescripción. Telegrama enviado a un domicilio incorrecto. Instancia ante el SECCLO no oponible al organismo estatal.

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Medicina prepaga. Carácter remunerativo.

Pág. 24

D.T. 83. 8. Salario. Salarios en especie. Medicina prepaga. Beneficio social.

D.T. 83. 19. Salario. Asignaciones no remunerativas. Resulta válido el acuerdo homologado que suscribió la empresa demandada y la Asociación Obrera Minera Argentina sobre las asignaciones no remunerativas respecto del trabajador que no prestó consentimiento expreso al mismo pero que no prestaba tareas en el marco de la pandemia del Covid 19. Acuerdo que no provoca una lesión ostensible al trabajador y que tiene efectos transitorios.

Pág. 26

#### Procedimiento

Proc. 11 bis Amparo por mora presentado por un sindicato que solicitó la inscripción gremial en los términos del art. 21 LAS.

Proc. 35. Ejecución de sentencias. Pedido de declaración de inconstitucionalidad del art. 46 de la ley 25.345 peticionada por una codemandada bajo argumento de que su aplicación repercutiría en un eventual estado falencial que afectaría a la totalidad de sus trabajadores. Improcedencia.

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia Material. Incompetencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en el despido de un empleado público.

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia Material. Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en el despido de un empleado público.

Pág. 27

Proc. 39. 1. a) Excepciones. Competencia material. Conflicto negativo de competencia.

Proc. 39. 1 a) Excepciones. Competencia material. Conflicto negativo de competencia entre la Justicia Laboral y la Justicia Civil en las acciones por reintegro de gastos médicos derivados de una dolencia atendida por una ART. Dirime el conflicto negativo de competencia el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

Pág. 28

Proc. 39. 2. Excepciones. Cosa juzgada. Cosa juzgada administrativa.

Proc. 61. Medidas cautelares. Trabajador despedido con fundamento en el art. 247 LCT que solicita se decrete embargo preventivo sobre toda suma que posea la demandada en cualquier tipo de cuenta. Medida cautelar interpuesta dos años después del distracto. Procedencia.

Proc. 61. Medidas cautelares. Rebeldía del codemandado destinatario del embargo preventivo solicitado. Existencia de litisconsorcio pasivo. Procedencia del art. 62 inc. b) LO.

Pág. 29

Proc. 61. Medidas cautelares. Medida cautelar innovativa. Solicitud de suspensión del despido invocando la estabilidad del empleado público y pedido de reinstalación en el puesto de trabajo. Improcedencia.

Proc. 77. Rebeldía. El mero estado de rebeldía no autoriza a extender la responsabilidad a las personas físicas codemandadas. Se debe cumplir con la carga procesal mínima de describir los hechos en que se sustenta dicha pretensión conforme lo exige el art. 65 de la ley 18.345.

Pág. 30

Fiscalía General

D.T. 7. Aportes y contribuciones a entidades gremiales. Cuota sindical. Sindicato que goza de simple inscripción gremial. Inconstitucionalidad del art. 38 Ley 23.551.

Proc. 2. Acción meramente declarativa. Improcedencia del recurso de apelación contra la resolución de un Juez de primera instancia que rechazó la acción declarativa con sustento en el art. 322 del CPCCN.

*Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477.834. ISSN 1850 - 4159.*

*Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.*